



APRUEBA ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA UN TRATO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

=====

SANTIAGO,

RESOLUCIÓN EXENTA ELECTRÓNICA SOP N° _____/

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile; El DFL MOP N°850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840; lo dispuesto en el DFL N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°20.609, de 2012, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N°21.120, de 2018, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; la Ley N°21.400, de 2021, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo; la Ley N° 21.643, de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo; la ley N°21.675, de 2024, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; el ORD. N° 161 de 30 de marzo de 2023, que remite Compromisos Ministeriales de Género 2023-2025 del Ministerio de Obras Públicas; la Resolución Exenta SOP N°150, de 29 de julio de 2022, que crea la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación; la Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Constitución Política de la República de Chile prohíbe toda forma de discriminación arbitraria, consagrando el principio de igualdad ante la ley y reconociendo que ninguna persona o grupo puede ser objeto de trato diferenciado sin fundamento en la capacidad o idoneidad personal.
2. Que, la ley N°20.609, establece un mecanismo judicial para hacer efectivo el principio de no discriminación arbitraria establecida en la constitución, estableciendo en su artículo 1°, inciso segundo, la obligatoriedad de los órganos de la Administración del Estado a elaborar e implementar políticas destinadas a garantizar que toda persona goce y ejerza sus derechos fundamentales sin discriminación arbitraria, estableciendo como categorías sospechosas el sexo, género, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, entre otras.
3. Que, la Ley N°21.120, reconoce el derecho a la identidad y expresión de género, resguardando el ejercicio pleno de dicho derecho y prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en él.
4. Que, los órganos del Estado, en su calidad de garantes de los derechos fundamentales, tienen el deber de promover un trato digno y libre de discriminación hacia personas de las diversidades sexo genéricas, tanto en la prestación de servicios estratégicos, como en su gestión interna.
5. Que, en cumplimiento de dicho deber, el Ministerio de Obras Públicas ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer institucional, mediante diversas iniciativas, entre ellas, la creación de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación, conforme a la Resolución Exenta SOP N°150, de 29 de julio de 2022.
6. Que, dentro de las funciones generales de dicha unidad, se encuentra la incorporación transversal de la perspectiva de género en el quehacer ministerial, a través de acciones orientadas a promover la igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, así como la erradicación de la violencia o discriminación en razón de género, mediante políticas, planes y programas, tanto en la gestión interna como en la provisión de productos estratégicos del Ministerio.

7. Que, en el marco del trabajo de la referida unidad, se establecieron mediante ORD. N° 161 de 30 de marzo de 2023, los Compromisos Ministeriales de Género 2023-2025 del Ministerio de Obras Públicas.

8. Que dentro de las metas comprometidas en dicho instrumento, se contempla la elaboración y aprobación de Orientaciones Técnicas que promuevan un trato libre de discriminación por razones de identidad y/o expresión de género y orientación sexual.

RESUELVO:

1° APRUÉBANSE, las **Orientaciones Técnicas para un trato libre de discriminación por razones de identidad y/o expresión de género y orientación sexual** para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes y relacionados, bajo el siguiente texto:



ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA UN TRATO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Unidad de Género y No Discriminación
Ministerio de Obras Públicas
Gobierno de Chile

Contenido

1. Introducción
2. Discriminación hacia personas LGBTQIA+
3. El Rol del Estado
4. Trato libre de discriminación a personas LGBTQIA+ en el MOP
 - 4.1. Instrumentos institucionales para la no discriminación.
 - 4.2. Recomendaciones para promover espacios laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual y de género
 - 4.2.1. Recomendaciones para los Servicios MOP
 - 4.2.2. Recomendaciones para la Comunidad MOP y en la interacción con la ciudadanía.
 - 4.2.3. Recomendaciones para jefaturas
5. Síntesis recomendaciones para un trato libre de discriminación.
6. Dónde acudir si eres víctima o testigo de discriminación o violencia hacia personas LGBTQIA+.
 - 6.2. En caso de delito.
 - 6.3. En caso de violencia de género
 - 6.4. Para atención psicológica.
 - 6.5. Para atención jurídica
 - 6.6. Para atención psicosocial a jóvenes LGBTQIA+ víctimas de discriminación.
7. Prestaciones del Estado para personas LGBTQIA+
8. Glosario
9. Referencias
10. Anexos

1. Introducción

La importancia de la equidad en el acceso a derechos fundamentales consta de un amplio acuerdo entre las naciones. El Estado de Chile ha ratificado dicho compromiso en términos del respeto por la identidad, la no discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual, y el derecho al trato digno. Pese a ello, y a pesar de los esfuerzos en la mejora de procesos alineados con estos principios, en Chile aún es altamente prevalente la discriminación en espacios públicos y laborales por estos motivos.

Reconociendo el escenario actual en esta materia, el Ministerio de Obras Públicas (MOP) refuerza su compromiso con la no discriminación y la garantía de una vida libre de violencias para todas las personas, tanto para quienes trabajan en sus dependencias como en la relación institucional con la ciudadanía. Desde el año 2022, el MOP ha implementado diversas medidas con el objetivo de fomentar la inclusión y no discriminación de personas de las diversidades sexo genéricas (LGBTIQA+). Entre estas acciones se incluyen campañas comunicacionales de sensibilización e información, la elaboración de la *Política Ministerial de Género y Diversidad*, el *Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria* y el *Protocolo de Reconocimiento y Uso del Nombre Social*.

En línea con este trabajo, las presentes orientaciones tienen por objetivo ofrecer una guía con las principales recomendaciones en la materia, buscando facilitar la implementación de las medidas adoptadas, así como posibles acciones futuras de mejora para promover un ambiente inclusivo para esta población y, de esta manera, lograr una mayor diversidad en las instituciones públicas.

2. Discriminación hacia personas LGBTIQA+

La identidad de género y la orientación sexual forman parte de la vida íntima y privada de cada persona. Sin embargo, adquieren relevancia en el ámbito público si por causa de ello se vive una discriminación que impida acceder a igualdad de derechos y a trato digno.

Por ejemplo, si en el ambiente laboral se normalizan las ofensas hacia personas homosexuales, una persona funcionaria podría sentir temor de mencionar a su pareja del mismo sexo en su lugar de trabajo, teniendo que ocultar o mentir sobre su conformación familiar, mientras otras personas en relaciones heterosexuales no viven ese temor y pueden hacer visible esta dimensión de su vida, por ejemplo, poniendo fotografías en su escritorio o asistiendo a los eventos de la institución con sus familias.

Similar es el caso para personas cuya identidad de género no coincide con su sexo (personas trans o de identidad no binaria); si a un hombre trans no se le respetan sus pronombres masculinos en su lugar de trabajo y se le llama permanentemente de manera femenina, se está atentando contra la honra de la persona y construyendo un ambiente laboral nocivo para ese individuo, lo que podría tener como consecuencia severos daños a su salud mental.

Es por este tipo de situaciones que se agrupa conceptualmente a las personas con orientación sexual e identidad de género en riesgo de sufrir discriminación en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, en el acrónimo LGBTIQA+, que se refiere a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero (trans), intersexuales, queer, asexuales y otras colectividades no heterosexuales ni cisgénero.

Si bien las orientaciones sexuales e identidades de género distintas de la heterosexual y cisgénero dan cuenta de la diversidad humana^(22,31) y no constituyen una patología de salud,^(2,1,3) se ha documentado que la población LGBTI+ experimenta un mayor grado de

violencia sistemática que la población no LGBTI+, siendo las personas trans unas de las más afectadas.⁽¹⁰⁾

Las personas pertenecientes a la población LGBTIQA+, pueden experimentar un tipo específico de estrés crónico, producto del prejuicio sexual que genera exclusión, victimización, violencia y discriminación en razón de su orientación o identidad de género.⁽¹⁸⁾ El prejuicio sexual se expresa a través de actitudes negativas hacia dichas personas, sustentadas en la orientación o identidad sexual de éstas,⁽¹⁰⁾ casi siempre está dirigido hacia gays, lesbianas, bisexuales, personas trans o intersexuales, aunque también puede afectar a personas percibidas por otras como pertenecientes a las diversidades sexo genericas, independiente a que no se autoidentifiquen como tales.

El estrés gatillado por este prejuicio contribuye al desarrollo de problemáticas emocionales y psiquiátricas, como mayor riesgo de depresión, angustia y consumo de sustancias,⁽²⁴⁾ y constituye una adversidad adicional al estrés propio de la vida habitual de una persona, como consecuencia de formar parte de una categoría social estigmatizada.

Las consecuencias de experimentar este tipo de discriminación son tan severas que se ha llegado a establecer que tan sólo ser parte de la población LGBT constituye un predictor de riesgo suicida,⁽³⁰⁾ llegando a ser 7 veces mayor el riesgo para personas LGB y 9 veces mayor par personas trans. Es decir, el sólo hecho de tener una orientación sexual o identidad de género disidente -a veces incluso sólo por parecerlo- puede convertir a las personas en foco de violencia sistemática.

Es por este motivo que los esfuerzos realizados por los estados e instituciones apuntan a la reducción del estigma generado por el prejuicio sexual. Para una persona LGBTIQA+, especialmente viviendo en Latinoamérica -donde la esperanza de vida de una persona trans alcanza los 35-40 años⁽²⁷⁾- actividades cotidianas en el mundo público tales como asistir a la escuela o al trabajo, tomar una hora al médico o asistir a hacer un trámite a un banco puede significar enfrentar todo tipo de agresiones, desde miradas reprobatorias y burlas, hasta violencia física letal (crimen de odio).

En Chile, si bien se han registrado avances importantes, aún estamos lejos de constituir una sociedad libre de discriminación. Nuestro país enfrenta una realidad paradójica: mientras la aceptabilidad respecto a la homosexualidad pasó de un 3,4% en el año 1998 a un 80,8% en el año 2022,⁽¹¹⁾ y las denuncias por discriminación en razón de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género bajaron un 6,1%, los crímenes de odio se duplicaron.⁽²⁰⁾ Con ello, sobre las tendencias a la discriminación en Chile, la orientación sexual es el tercer motivo más recurrente, precedida por el color de piel y el estatus socioeconómico.⁽²¹⁾

El lugar de trabajo y la calle se instalan como los lugares donde más frecuentemente ocurre la discriminación, con un 42%, y las oficinas de servicios públicos ocupan el quinto lugar en la lista con un 12%.⁽²¹⁾ En relación con los distintos tipos de discriminación, el 33% de las personas consultadas declaró haber sido discriminada en un servicio público, siendo los malos tratos la forma más común de manifestación.

Respecto a la discriminación específica hacia personas LGBTIQ+ en Chile, un estudio cuantitativo realizado por la Subsecretaría de Prevención de Delito del Ministerio del Interior y Seguridad Pública⁽²⁹⁾ reveló que el principal lugar en el que percibe que sufrieron discriminación fue el espacio público, seguido de cerca por la familia nuclear. Históricamente, el 89,6% de la muestra había sufrido discriminación en razón de su orientación sexual, 64,3% de ésta durante el último año. En el caso de personas trans, el 94,1% reportó al menos una experiencia de discriminación en su vida y 85,4% durante el último año.

Siete de cada diez personas habían sido insultadas y cerca de la mitad de la muestra había sufrido insultos en el último año. Un 61,2% de las personas trans habían sido ridiculizadas siendo llamadas por su nombre legal en público. Entre quienes enfrentaron discriminación durante el último año, 12,6% la vivieron en una institución pública y 12,3% en lugar de trabajo.

En el 11% de los casos, ésta discriminación fue perpetrada por personal del estado (casi la misma cantidad reportada de discriminación ejercida por grupos organizados anti-lgbt). Además, un 8,9% sufrió discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y 8,2% por sus jefaturas.

Como consecuencia de dichas experiencias, tres de cada cuatro personas reporta haber sufrido ansiedad o miedo, siete de cada diez personas refiere haber tenido que inhibir su expresión de género u orientación sexual en estos lugares y tres de cada diez experimentó ideas suicidas. Por último: un sorprendente **95,7% se abstuvo de denunciar dichos episodios**.

El Estado chileno debe garantizar que toda persona pueda ejercer sus derechos fundamentales libre de discriminación, y que sus instituciones reflejen dichos lineamientos con un compromiso irrestricto. Sin embargo, en la práctica, esta garantía aún no se materializa plenamente: las instituciones públicas están lejos de ser espacios seguros para personas LGBTIQ+ en el país. En este contexto, quienes trabajan en el sector público, como representantes del estado, cumplen un rol especialmente sensible en esta temática. Sobre ello, se profundiza a continuación.

3. El Rol del Estado

El principio de No Discriminación es un pilar fundamental en la *Declaración Universal de Derechos Humanos*⁽⁴⁾, acuerdo que el estado de Chile ha ratificado para su territorio. Para efectos prácticos, dicho principio se acoge a la definición de discriminación presente en la *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*:⁽⁸⁾

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”

La actual **Constitución Política de la República Chile** reconoce explícitamente el principio de la No Discriminación,⁽⁹⁾ por medio de sus artículos 19 N°2 y N°16, así como la acción de protección en su artículo 20⁽¹²⁾ prohibiendo hacer diferencias arbitrarias.

En el plano legislativo, a partir del año 2012, con la promulgación de la **Ley N°20.609**, se instauro el mecanismo judicial que permite que dar cumplimiento efectivo al principio de no discriminación arbitraria que se establece en la constitución. Esta normativa establece en su inciso primero la obligación de los órganos de administración del Estado a elaborar e implementar políticas destinadas a garantizar que toda persona goce y ejerza sus derechos fundamentales sin discriminación arbitraria, estableciendo como categorías sospechosas la orientación sexual, la identidad y expresión de género. Además, esta ley incorpora como un agravante que, al cometer un delito, éste sea por motivos relacionados con estas categorías.

Por otra parte, la **Ley N°21.120**, que reconoce y da protección al derecho de identidad de género, establece, entre otros, lo siguientes principios rectores:

- a. *Principio de la no patologización: el reconocimiento y la protección de la identidad de género considera como un aspecto primordial, el derecho de toda persona trans a no ser tratada como enferma.*
- b. *Principio de la no discriminación arbitraria: los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.*

- c. *Principio de la dignidad en el trato: los órganos del Estado deberán respetar la dignidad intrínseca de las personas, emanada de la naturaleza humana, como un eje esencial de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política de la República y por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*⁽¹⁶⁾

Esta ley fija los mecanismos por los cuales las personas mayores de edad podrán cambiar su sexo registral y nombre legal en el Servicio Nacional de Registro e Identificación, sin que para ello se le exijan medios de prueba más que su propia voluntad y la presentación de dos testigos.

Este marco normativo ofrece un primer encuadre que orienta a las instituciones públicas sobre lineamientos a seguir para ejercer el rol de **garantes de derechos fundamentales**.

4. Trato libre de discriminación a personas LGBTIQ+ en el MOP

4.1. Instrumentos institucionales para la no discriminación.

En miras de la situación que enfrenta el país y la institución, y en línea con las recomendaciones nacionales e internacionales respecto a la inclusión de personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral público y privado, a continuación se presenta una breve reseña de los instrumentos disponibles en el MOP para mejorar la convivencia, promover la no discriminación arbitraria por razón de expresión, identidad de género y orientación sexual, y avanzar en la garantía de los derechos humanos fundamentales.

- **Política Ministerial de Género y Diversidad**

Esta Política establece una hoja de ruta para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional, abordando dos ámbitos principales de acción: el interno y el externo. Su objetivo es alcanzar la igualdad de género y no discriminación, contribuyendo así a proveer y gestionar eficiente y eficazmente obras públicas, gobernanza de los recursos hídricos y otros servicios estratégicos que presta el ministerio.

En relación con la población LGBTIQ+, la Política establece como uno de sus principios la construcción de *ambientes inclusivos, seguros y libres de discriminación para las diversidades sexuales y de género*, respetando y promoviendo el derecho de las personas de la diversidad sexo genérica, al reconocimiento de su identidad, así como a una vida libre de violencia y menoscabo laboral, y de ambientes inclusivos, seguros y libres de discriminación, tanto para quienes se desempeñen en sus dependencias, como las personas usuarias o quienes se relacionen con la institución por alguna otra materia.

La Política y su contenido puede ser revisada en el Anexo 1.

- **Procedimiento de denuncia e investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para el MOP y sus servicios dependientes**

Tiene por objetivos, establecer un procedimiento único de denuncia e investigación y sanción de las conductas tipificadas como violencia en el trabajo, acoso sexual o laboral (VALS); contar con instrumentos para que las personas realicen las denuncias; promover una cultura organizacional que refuerce el buen trato laboral en la institución; y disponer las directrices para el proceso de investigación.

En caso de ser víctima o testigo de VALS, se puede presentar una denuncia remitiendo el formulario correspondiente a la persona del nivel central o regional designada para ello, quien fue nombrada por resolución exenta, o directamente a la [Unidad Técnica de](#)

[denuncias de violencia laboral, acoso laboral o sexual](#). Dicha Unidad realizará el análisis de admisibilidad, mantendrá la documentación en confidencialidad e informará a la Jefatura de Servicio, en caso de que corresponda o no iniciar un procedimiento disciplinario, procurando celeridad, confidencialidad, continuidad y seguimiento. Para que la denuncia sea admisible, es importante que contenga la narración circunstanciada de los hechos que se denuncian, los cuales deben tener una data inferior a 4 años. La investigación de la denuncia se ciñe a lo dispuesto por el Estatuto Administrativo. Para más detalles, se ha incluido el procedimiento como anexo a este documento (Anexo 2).

- **Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Cada Servicio MOP cuenta con un Protocolo de Prevención de VALS, que incluye la Política de Prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para el MOP y sus Servicios dependientes, la cual establece entre sus principios, la igualdad de género y no discriminación y la tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, entre otros. Este Protocolo, mandado por la Ley N°21.643, busca promover el buen trato, ambientes laborales saludables, y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través de acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, así como también, mediante una adecuada gestión de los riesgos psicosociales y la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

- **Procedimiento de Reconocimiento y Uso del Nombre Social**

Este procedimiento habilita a todo el personal del MOP que lo requiera a solicitar el uso de su nombre social y pronombre/s, en virtud del respeto por su identidad de género, en aquellos casos en los que la persona no haya realizado el trámite dispuesto por la Ley N°21.120 o que éste aún no tenga resolución. El uso y reconocimiento del nombre social y pronombres permite respetar la dignidad de todas las personas, particularmente aquellas cuya identidad u expresión de género no coincide con lo registrado al nacer.

El uso del nombre social será de manera interna, en documentos, credenciales, comunicaciones internas, y otros soportes de uso institucional, exceptuando aquellos documentos que legalmente exijan el nombre registral. Así, se explicita que toda la comunidad MOP debe dirigirse verbalmente y por escrito a estas personas utilizando su nombre social.

La solicitud de reconocimiento y uso del nombre social se realiza por medio del llenado de un formulario firmado y una ficha de datos personales (Anexo 3), enviado a [Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación](#). Además, la persona solicitante puede requerir una entrevista de acompañamiento y orientación, solicitándola a través del mismo medio.

- **Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria**

Este Manual constituye una herramienta práctica para comprender la importancia de la comunicación inclusiva y su aplicación en el contexto institucional. Proporciona lineamientos claros y ejemplos aplicados que facilitan la implementación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones cotidianas del MOP.

Su aplicación busca promover una cultura organizacional respetuosa de la dignidad de todas las personas que son parte de la comunidad MOP, así como de la ciudadanía con la que se relaciona. El manual se encuentra disponible en el Anexo 4.

Los instrumentos descritos constituyen un avance significativo para la institucionalidad de género en el MOP, en miras del respeto por la dignidad humana, la no patologización de la diversidad y la no discriminación. Sin embargo, condiciones como una cultura organizacional machista y patriarcal, desconocimiento de los derechos y garantías de quienes trabajan y se

relacionan con la institución, y desinformación sobre procedimientos para hacer valer esos derechos, actúan en desmedro de los esfuerzos realizados por quienes ejecutan las directrices fundamentales de inclusión estatal.

Frente a ello, es fundamental reforzar las acciones de sensibilización, formación y difusión de estos instrumentos, tanto entre quienes tienen responsabilidades de gestión y dirección institucional, como entre el personal en general y con trato directo hacia la ciudadanía en particular.

4.2. Recomendaciones para promover espacios laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual y de género

La discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género constituye una forma de violencia estructural que se sustenta en una visión binaria y normativa del sexo/género. Si bien esta visión binaria nos permite entender de forma global la sexualidad humana, es necesario reconocer que existen otras formas de vivir y expresar la identidad de género y orientación sexual que escapan de esas definiciones, conceptos y prácticas de género hegemónicas.

Tal enfoque permea todos los ámbitos de la vida, incluido el espacio laboral, restringiendo el ejercicio de derechos fundamentales, deteriorando la salud mental y vulnerando la dignidad de las personas.

En este contexto, el Ministerio de Obras Públicas (MOP) reafirma sus compromisos con la creación de ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos para todas las personas, sin distinción de identidad, expresión de género u orientación sexual.

4.2.1. Recomendaciones para los Servicios MOP

a. Diagnóstico participativo.

Levantar información mediante encuestas u otras herramientas, para identificar necesidades, percepciones y propuestas del personal, para evitar la violencia y discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género en el trabajo.

b. Asegurar acceso instrumentos institucionales.

Garantizar la difusión y conocimiento por parte de todo el personal de la Política Ministerial de Género y diversidad y los procedimientos vigentes en materia LGBTIQ+.

c. Adecuación de formularios y registros

Revisar y actualizar los formularios de registro interno y de atención a la ciudadanía, incorporando los siguientes elementos:

- Un campo para registrar el sexo, con las opciones: “hombre” y “mujer”.
- Un campo para registrar el género, con las categorías: “femenino”, “masculino”, “transfemenino”, “transmasculino”, “no binario”, “no sabe”, “otro ¿cuál?” y “prefiero no responder”.
- Cuando sea posible, incluir campos diferenciados para el registro del nombre social (nombre con el que la persona se identifica) y el nombre registral.

d. Formación/sensibilización

Asegurar que el personal del servicio se encuentre sensibilizado y capacitado sobre diversidad sexual y de género, incluido personal directivo, jefaturas, comités paritarios, asociaciones gremiales, entre otros.

e. Infraestructura para una fuerza laboral diversa.

Realizar diagnósticos de las instalaciones para identificar necesidades de adaptación y efectuar las adecuaciones en los espacios de trabajo que permitan garantizar un entorno inclusivo y respetuoso con la identidad de género.

4.2.2. Recomendaciones para la Comunidad MOP y en la interacción con la ciudadanía.

a. No realices bromas asociadas a conductas sexuales, identidad o expresiones de género.

Comentarios de este tipo, aunque no sea la intención, pueden hacer profundo daño. Este tipo de actitudes fomentan la exclusión de los espacios públicos y empeoran la calidad de vida de personas LGBTIQ+. Ejemplos de actitudes a evitar incluyen: burlas sobre la apariencia o forma de vestir relacionadas con el sexo biológico o género, comentarios peyorativos sobre personas de la diversidad sexual y de género, y bromas homofóbicas o transfóbicas, entre otras.

b. Cuida tu trato en todos los espacios, no sólo en aquellos donde hay una persona LGBTIQ+ que sea visible.

Muchas personas LGBTIQ+ no se sienten seguras de visibilizar su orientación sexual o identidad de género en los espacios laborales, por lo que es bastante probable que convivas con personas de la comunidad sin saberlo. En atención a público, también es posible que atiendas a personas LGBTIQ+ sin darte cuenta, por tanto, las actitudes personales requieren del mismo cuidado.

c. No asumas la identidad de género de otra persona.

No tenemos cómo tener certeza de la identidad de género de otra persona a menos que la oigas referirse a sí misma. Puedes facilitar un entorno inclusivo enunciando tus propios pronombres y brindando la oportunidad para que la persona se presente. Éstos pueden ir en tu pie de firma, en los correos electrónicos o al lado de tu nombre al ingresar a una reunión virtual. También puedes enunciarlos verbalmente al presentarte en un espacio nuevo.

Normalizar el uso de pronombres es una práctica que desnaturaliza asumir identidad de género a partir de la expresión, y ofrece una oportunidad para que personas trans y no binarias puedan ser afirmadas en su lugar de trabajo o en su cotidianidad en el espacio público.

También es válido preguntar de forma abierta y respetuosa con qué pronombres se identifica una persona y cómo le gustaría ser llamada, especialmente cuando se trata de alguien que estás conociendo por primera vez.

d. No presupongas la orientación sexual de otra persona.

Evita asumir que todas las personas son heterosexuales. Existen diversas orientaciones sexuales (homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, asexualidad, entre otras). Asimismo, evita las presunciones sobre relaciones de pareja, familia y otros vínculos. Por ejemplo, en vez de preguntarle a una persona por su “esposo” o “esposa”, asumiendo una relación heterosexual, puedes preguntarle por si tiene “pareja”.

e. Usa lenguaje inclusivo.

Prefiere un lenguaje que de representación a todas las personas, no únicamente a los hombres o a quienes se identifican como tales. Para esto puedes evitar el uso del género gramatical masculino en su forma genérica, si no sabes cómo hacerlo puedes apoyarte en el *Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria del MOP*.

Respetar siempre la identidad de género de las personas a las que van dirigidos los mensajes utilizando los pronombres “ella”, “el” o “elle” según la persona lo requiera.

En atención a público, prefiere utilizar palabras que no demarquen género, de manera tal que permita ofrecer espacio para que la persona que atiendes pueda orientarte de manera orgánica sobre cómo desea ser tratada. También puedes presentarte manifestando cuáles son tus pronombres y preguntar con respeto a la/s persona/s con la/s que interactúas cual/es son el/los suyo/s.

f. Refiérete a las personas por su nombre social.

Si una persona te indica que tiene un nombre social distinto al registral, utiliza el nombre y pronombre/s que la identifique/n, sin cuestionamientos ya sea en forma verbal o escrita. Para documentos institucionales, en caso de que su nombre social sea distinto al registral, verifica que haya realizado la solicitud correspondiente según lo establecido en el *Procedimiento de Reconocimiento y Uso de Nombre Social* o de lo contrario recomiéndale realizar la solicitud.

g. Si te equivocas de pronombre o de nombre social discúlpate y sigue adelante.

Es posible equivocarse, incluso luego de que se nos informe el/los pronombres a utilizar con la persona que tenemos delante. Usar palabras nuevas toma tiempo. Si te ocurre es importante que te disculpes y continúes poniendo tu mejor esfuerzo para la próxima vez.

h. Reconoce la diversidad.

Las experiencias de las personas LGBTIQ+ varían ampliamente según otros factores como pueblo originario, discapacidad, nivel socio económico, entre otros. No generalices ni supongas trayectorias vitales o laborales homogéneas.

i. Conoce las herramientas que tienes disponibles.

Familiarízate con los protocolos internos, el procedimiento de denuncia y los canales de comunicación. Esto te permitirá actuar adecuadamente si presencias una situación de violencia o discriminación, o si una persona acude a ti en busca de apoyo.

j. Vuélvete un espacio seguro visible.

Comunica que eres una persona aliada mediante elementos visibles, por ejemplo, usando un distintivo de la bandera de la diversidad sexual y de género (con los colores del arcoíris). Eso puede alentar a personas de la comunidad LGBTIQ+ a acercarse a ti, ya que entregas un mensaje de confianza e inclusión que facilita tanto el trabajo en los equipos como la atención a la ciudadanía y personas usuarias.

k. Participa en instancias de formación y capacitación.

La educación sobre diversidad sexual y de género es una responsabilidad compartida. Consulta a tu jefatura o al área de capacitación sobre los programas de formación disponibles y actualízate regularmente.

l. Asume tu rol en la promoción del respeto.

No todas las personas visiblemente LGBTIQ+ son activistas ni expertas en diversidad sexual y de género. No delegues en ellas la responsabilidad de educar o sensibilizar sobre estos temas. La construcción de espacios inclusivos es una tarea de toda la organización.

4.2.3. Recomendaciones para jefaturas

La responsabilidad de garantizar un entorno de respeto y buena convivencia recae, de manera especial, en quienes ejercen funciones de liderazgo. En este sentido, las jefaturas deben comprometerse activamente a promover la inclusión de la diversidad sexo genérica dentro de sus equipos de trabajo, así como asegurar ambientes laborales libres de discriminación y violencia hacia este grupo. Para ello, se proponen las siguientes acciones:

a. Actualiza permanentemente tus conocimientos.

La comprensión sobre diversidad y derechos humanos evoluciona constantemente. Participa en capacitaciones periódicas y mantente al día sobre buenas prácticas inclusivas para la comunidad LGBTIQ+ y otros colectivos.

En caso de que lo requieras, coordina con las áreas de capacitación y género para asegurar el acceso a programas de sensibilización y formación actualizados.

b. Conviértete en un liderazgo que fomente la inclusión y diversidad.

Trabaja activamente en revisar y deconstruir tus propios prejuicios. Promueve una actitud de respeto y valoración hacia todas las personas, fomentando la diversidad como un valor en tu equipo de trabajo.

c. Organiza y promueve espacios de diálogo, sensibilización y formación.

Genera espacios de diálogo con tu equipo sobre diversidad sexual y de género, difunde actividades de sensibilización y formación en la materia, y alienta a quienes trabajan contigo a que participen activamente en estas.

d. Garantiza que tu equipo conozca los instrumentos para la inclusión y no discriminación.

Asegúrate de que quienes integran tu equipo, incluyendo personal técnico, profesional, auxiliar y administrativo, cuenten con información y tengan fácil acceso a los procedimientos, protocolos y políticas vigentes en la institución como la *Política Ministerial de Género y Diversidad*, el *Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de VALS*, el *Protocolo de Reconocimiento y Uso de Nombre Social* y el *Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria*, entre otros.

e. Respeta la privacidad y confidencialidad.

Si una persona comparte contigo información personal sobre su orientación sexual o identidad de género, resguarda su privacidad. Nunca divulgues esa información sin su consentimiento explícito.

f. Alza la voz frente a situaciones de discriminación.

No toleres ninguna forma de discriminación o violencia dentro de tu equipo o de la que seas testigo en la institución. Interviene de manera inmediata realizando mediaciones apropiadas o bien denuncia cuando sea pertinente. Recuerda que actuar en estos casos es un deber ético y parte de tu responsabilidad como jefatura.

g. Utiliza lenguaje inclusivo

Si tu usas el lenguaje inclusivo en la vida cotidiana y en las comunicaciones formales, estás modelando con el ejemplo y mostrando las implicancias prácticas que tiene esta herramienta. Normalizar esta práctica contribuye a eliminar estereotipos sobre esta manera de comunicarse.

Puedes comenzar con cosas simples, como hablar del personal en vez de los funcionarios, la práctica constante permitirá que lo incorpores dentro de tu cotidianidad. Si necesitas más información, puedes recurrir al *Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria*.

h. Lidera con el ejemplo, ¡explicita tus pronombres!

Las personas aprendemos con el ejemplo de liderazgos que nos muestren cómo se ve la inclusión en las organizaciones. Si normalizas el no asumir la identidad de género a partir de la expresión, colaboras con visibilizar la diversidad, una buena forma de hacerlo es presentándote con tus pronombres y utilizándolos en tu pie de firma.

i. Fomenta prácticas de retroalimentación respetuosa.

Instala espacios donde tu equipo pueda expresar preocupaciones sobre el ambiente laboral sin temor a represalias, promoviendo el respeto y la escucha activa.

5. Síntesis recomendaciones para un trato libre de discriminación.

Recomendaciones para un trato libre de discriminación hacia personas LGBTIQ+

- No realices bromas sobre orientación sexual, identidad y/o expresión de género: causan daño, reproducen estereotipos y generan un ambiente excluyente.
- Mantén siempre un trato respetuoso: No todas las personas LGBTIQ+ son visibles. Actitudes respetuosas deben mantenerse siempre, no solo al interactuar con alguien de la comunidad.
- No asumas la identidad de género de otra persona: desnaturaliza inferirla a partir de la expresión de género.
- No asumas la orientación sexual de otra persona: No des por hecho que todas las personas son heterosexuales ni hagas presunciones sobre parejas, familias o relaciones afectivas.
- Utiliza lenguaje inclusivo: Prefiere expresiones que den cabida a todas las identidades, no solo a los hombres o personas que se identifican como tales. Puedes apoyarte en el Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria del MOP.
- Respeta el nombre social y pronombres: Utilízalos de acuerdo con la identidad de cada persona, sin ponerlos en duda o cuestionarlos. Si requieres que tu nombre social sea reconocido y utilizado institucionalmente puedes solicitarlo a través del Procedimiento de Reconocimiento y Uso de Nombre social.
- Conoce los instrumentos institucionales: Familiarízate con los protocolos, mecanismos de denuncia y manuales disponibles sobre diversidad e inclusión.
- Vuélvete un espacio seguro visible: Puedes hacerlo mediante distintivos, o el uso de la bandera de la diversidad, demostrando que eres una persona aliada.
- Participa en capacitaciones: La capacitación continua fortalece la convivencia y la inclusión en los espacios laborales.
- Asume tu rol en la promoción del respeto: No delegues en las personas LGBTIQ+ la responsabilidad de educar sobre diversidad. La construcción de espacios inclusivos es una tarea de toda la organización.

6. Dónde acudir si eres víctima o testigo de discriminación o violencia hacia personas LGBTIQ+.

6.1. En caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Puedes denunciar en los formatos correspondientes según lo establecido en el procedimiento de denuncia, sanción y erradicación de VALS, directamente al correo electrónico denunciasvals@mop.gov.cl o bien entregar tu denuncia físicamente a quien cumpla el rol de receptor o receptora de tu servicio o región.

6.2. En caso de delito.

Si fuiste víctima directa o indirecta, es importante que en primer lugar interpongas la denuncia acudiendo a la Comisaría de Carabineros más cercana, a Policía de Investigaciones de Chile o bien al Ministerio Público.

También puedes recurrir al **Programa de apoyo a víctimas de delito**, de la Subsecretaría de Prevención del Delito, donde te brindarán orientación y asistencia psicológica, social y jurídica breve e inmediata, independiente del momento en que haya ocurrido.

Puedes solicitar atención del Programa de apoyo a víctimas a través de la línea telefónica **600 818 1000** o presencialmente reservando una hora en tu centro de atención más cercano que podrás encontrar en la web www.apoyovictimas.cl

6.3. En caso de violencia de género

Para mujeres trans o cisgénero que sufren o son testigos de maltrato físico y/o psicológico, pueden llamar al **1455**, fono de orientación, atendido por especialistas en violencia del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

6.4. Para atención psicológica.

Puedes recurrir al servicio de bienestar institucional que cuenta con horas de atención psicológica para el personal del Ministerio.

También a organizaciones de la sociedad civil que cuentan con atención personalizada tanto para casos de discriminación, como para temáticas LGBTIQ+ en general y situaciones específicas de acuerdo a su ámbito de acción, como por ejemplo:

- [Organizando Trans Diversidades \(OTD\)](#): Atención psicológica especializada en diversidad de género y diversidad sexual que brindan un acompañamiento psicológico a nivel individual y/o familiar, con enfoque afirmativo, de género y derechos humanos a personas trans de todo el país.
- [Todomejora](#): Línea de ayuda por chat atendida por profesionales de la salud mental, que ofrece contención emocional y orientación sobre temas asociados a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

6.5. Para atención jurídica

Para orientación legal gratuita a personas han experimentado discriminación producto de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género o características sexuales diversas puedes recurrir a las siguientes organizaciones de la sociedad civil:

- [Movilh](#): Orientación jurídica gratuita en caso de discriminación por ser LGBTIQ+.
- [Fundación Iguales](#): Orientación legal en caso de discriminación y acompañamiento de procedimientos de cambio de nombre y sexo registral para personas trans.

6.6. Para atención psicosocial a jóvenes LGBTIQ+ víctimas de discriminación.

Las personas jóvenes pueden escribir al chat de atención Psicosocial gratuita, **Hablemos de Todo** del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), de lunes a viernes, de 10:00 a 21:00 horas y sábados de 11:00 a 17:00 horas. En este espacio seguro, de respeto, gratuito y anónimo, podrán chatear, con una persona preparada para brindar asistencia, contención psicosocial y orientaciones.

La comunicación se realiza a través del chat alojado en la página web <http://hablemosdetodo.injuv.gob.cl/>

7. Prestaciones del Estado para personas LGBTIQ+

7.1. Acompañamiento a la identidad de género

El Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (Ley N°21.120 de 2018), CRECE CON ORGULLO, busca entregar herramientas para el cuidado del desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes trans y género no conforme.

Este programa:

- Acompaña psicosocialmente con equipos de psicología y trabajo social, incluyendo un trabajo individual, familiar y con comunidades educativas.
- Se implementa en algunos hospitales distribuidos en todas las regiones del país, y el acceso se realiza mediante el Centro de Atención Primaria (CESFAM o consultorio) en que el niño, niña o adolescente se encuentre inscrito o en cualquier otro punto de la red de salud pública.

8. Glosario

- **Asexual:** Orientación sexual en la que la persona experimenta poca o ninguna atracción física, erótica, emocional y/o romántica hacia otra persona y/o ningún deseo de contacto sexual.⁽¹⁶⁾ Esta orientación sexual se distingue de elecciones de la conducta como el celibato por motivos religiosos, puesto que conforma una manera particular de relacionarse con el propio deseo, no tan sólo una operacionalización de éste. Esta orientación sexual no constituye un trastorno de la sexualidad, aunque se ha documentado que personas que presentan orientaciones sexuales distintas de la heterosexual pueden experimentar un tipo de estrés crónico específico asociado a discriminación.⁽¹⁸⁾
- **Bisexual:** Persona que siente atracción física, erótica emocional y/o romántica de manera permanente hacia dos géneros,⁽²³⁾ usualmente hombre y mujer.
- **Cisgénero:** Personas cuya identidad u expresión de género se condice con lo que culturalmente se espera en términos de normas de género sobre su sexo asignado al nacer.⁽⁶⁾
- **Cisnormatividad:** Idea o expectativa de acuerdo a que todas las personas son cisgénero, en consecuencia, las personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. ⁽²⁶⁾
- **Discriminación:** Trato desigual hacia una persona. Corresponde a distinciones, exclusiones o preferencias, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. ⁽²²⁾
- **Discriminación arbitraria:** Corresponde a toda forma de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza, y que se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.⁽¹⁵⁾
- **Discriminación de género:** Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con la heteronorma.⁽¹⁹⁾
- **Diversidad sexo genérica:** Gama de orientaciones sexuales e identidades de género que escapan de las definiciones, conceptos y prácticas hegemónicas. Se les conoce por su sigla LGBTIQA+ .Término no alineado con la norma socialmente aceptada de la heterosexualidad o heteronormatividad.⁽²⁶⁾
- **Expresión de Género:** Forma en que todas las personas manifiestan su género, mediante comportamiento y apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de ellas. Hay personas que tienen una expresión de género más cercana a las expectativas sociales binarias de género y otras que son más disidentes de la norma.⁽³¹⁾ La expresión de género puede transformarse a lo largo de la vida, y responde a negociaciones constantes con el entorno social: si el contexto es un espacio seguro, es posible que la expresión de género sea más auténtica.

- **Gay:** Hombre que siente una atracción física, erótica, emocional y/o romántica de manera exclusiva y permanente hacia los hombres.⁽¹⁷⁾
- **Género:** Comprende las dimensiones sociales de roles, atributos y expectativas que la sociedad considera apropiadas para hombres o mujeres, características que se asocian según sexo asignado al nacer.⁽²³⁾ Estos atributos y expectativas varían entre culturas.
- **Heteronormatividad/Heteronormativo:** Conjunto de las relaciones de poder que normalizan y rigen la sexualidad, marginando a todo lo que esté fuera de los ideales de la heterosexualidad, la monogamia, y la conformidad de género.⁽¹⁹⁾
- **Heterosexualidad:** Orientación sexual que refiere a atracción física, erótica, emocional y/o romántica a una mujer si es que eres hombre, o a un hombre si es que eres mujer.⁽⁶⁾ En la cultura occidental, esta orientación sexual tiende a asumirse como la norma.⁽²⁸⁾
- **Homosexualidad:** Orientación sexual que refiere a atracción física, erótica, emocional y/o romántica a personas del mismo género.⁽¹⁾ Esta orientación sexual no constituye un trastorno de la sexualidad, aunque se ha documentado que personas que presentan orientaciones sexuales distintas de la heterosexual pueden experimentar un tipo de estrés crónico específico asociado a discriminación.⁽¹⁸⁾
- **Identidad de Género:** Sensación subjetiva de carácter profundo e intenso que tiene una persona de ser hombre, mujer o de un género alternativo,⁽⁵⁾ la cual no está determinada por las características físicas, sexo asignado al nacer o documento legal de identidad, sino que por la propia subjetividad.⁽²⁾ La identidad de género de una persona puede o no corresponder con las expectativas de género asociadas a su sexo asignado al nacer.⁽⁷⁾ Esta dimensión de la identidad es una que se descubre: no es una elección, por tanto, no se puede cambiar a voluntad.
- **Identidad de Género No Binaria:** Personas cuya identidad no encaja en etiquetas femeninas o masculinas, es decir, que se desmarcan de binarismo hombre/mujer, experimentando el género como algo más diverso y creativo.⁽³¹⁾ Usualmente prefieren el uso del pronombre ELLE.
- **Intersexual:** Personas con variaciones en sus características sexuales, es decir, anatomía sexual, órganos reproductivos, combinación de cromosomas o procesos hormonales, que no se ajusten a lo que típicamente se reconoce como femenino o masculino. Estos caracteres pueden ser aparentes al nacer o desarrollarse más adelante, a menudo en la pubertad.⁽³¹⁾ Las personas intersexuales pueden tener cualquier tipo de orientación sexual o identidad de género.
- **Lesbiana:** Mujer que siente una atracción física, erótica, emocional y/o romántica de manera exclusiva y permanente hacia las mujeres.⁽¹⁷⁾
- **LGBTIQA+:** Colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer, Asexuales, y otras orientaciones e identidades de género distintas de heterosexual y cisgénero. Se utilizan para describir a los diversos grupos de personas cuyas identidades de género, orientación sexual u expresión de género no se ajustan a la heteronorma o se posicionan fuera del binarismo.⁽¹³⁾
- **Nombre Registral:** Datos registrados en el acta de nacimiento y carnet de identidad, a partir del Registro Nacional del Registro Civil e Identificación.
- **Nombre Social:** Nombre que utiliza una persona en razón de su identidad de género. Usualmente, el mencionar o utilizar el nombre social, es indicativo de que es la manera en la que dicha persona prefiere ser tratada, y que éste es diferente de su nombre

registral. Es de suma importancia que se respete el uso del nombre social y del pronombre referido en todos los espacios posibles, en miras de reconocer la identidad de género de las personas y ofrecer un trato digno.

- **Orientación Sexual:** Patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o distintos géneros. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad de otros que comparten esas atracciones.⁽¹⁾ Esta dimensión de la identidad es una que se descubre: no es una elección, por tanto, no se puede cambiar a voluntad.
- **Pansexual:** Persona que siente una atracción física, erótica, emocional y/o romántica por las personas sin importar su sexo o género. A alguien pansexual le atraen las cualidades de una persona (su manera de pensar, personalidad, valores, humor, belleza, etc.), más allá de su género o sexo.⁽²⁵⁾
- **Sexo:** Hace referencia a características biológicas, fenotípicas y genotípicas, asociadas a atributos como anatomía interna y externa, prevalencia hormonal y cromosomas.⁽²⁾
- **Transgénero o persona Trans:** Aquellas personas cuya identidad de género u expresión de género no se condice con lo que culturalmente se espera en términos de normas de género sobre su sexo asignado al nacer.⁽¹⁷⁾
- **Transgénero Masculino u Hombre Trans:** Persona cuyo sexo asignado al nacer es femenino e identidad de género es masculina u hombre.⁽¹⁷⁾ Usualmente prefieren el uso del pronombre ÉL.
- **Transgénero Femenina o Mujer Trans:** Persona cuyo sexo asignado al nacer es masculino e identidad de género es femenina o mujer.⁽¹⁷⁾ Usualmente prefieren el uso del pronombre ELLA.

9. Referencias

- (1) American Psychological Association. Respuestas a sus preguntas PARA UNA MEJOR COMPRENSIÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA HOMOSEXUALIDAD.
- (2) American Psychological Association. Respuestas a sus preguntas SOBRE LAS PERSONAS TRANS, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA EXPRESIÓN DE GÉNERO.
- (3) American Psychiatric Association. Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. 2013. 636 p. (Archives of Neurology And Psychiatry; vol. 9).
- (4) Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. En: Resolución 217 A (III). 1948.
- (5) Barrientos J, Espinoza-Tapia R, Opazo PM, Saiz JL, Castro MC, Guzmán-González M, et al. Sexual prejudice effects on chilean transgender individuals' mental health from minority stress model: A qualitative approach. *Ter Psicol.* 2019;37(3):181-97.
- (6) Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/heterosexuality>. Cambridge Dictionary.
- (7) Coleman E, Bockting W, Botzer M, Cohen-Kettenis P, DeCuypere G, Feldman J, et al. Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender-Nonconforming People, Version 7. *Int J Transgenderism.* 2022;13(4):165-232.
- (8) Comisión Interamericana, de Derechos Humanos. Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II.171; 2019.
- (9) Constitución Política de la República de Chile. 2005.
- (10) Dank M, Lachman P, Zweig JM, Yahner J. Dating Violence Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth. *J Youth Adolesc.* mayo de 2014;43(5):846-57.
- (11) Departamento de Epidemiología, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. Encuesta Nacional de Salud, Sexualidad y Género (ENSSEX)2022-2023. (2023). Primeros Resultados.
- (12) Díaz García. Ley chilena contra la discriminación: una evaluación desde los derechos internacional y constitucional. *Rev Chil Derecho.* 2013;40(2):635-68.
- (13) Fundación PRODEMU. (2023). Glosario de Género (pp. 6, 9, 26). Santiago de Chile.
- (14) Ipsos LGBT+ Pride 2023 Global Survey Report [Internet]. Paris, Francia: Ipsos; 2023 p. 47. Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf>
- (15) Ley N°20.609, Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2012). Establece medidas contra la discriminación, Artículo 2.
- (16) Ley N°21.120, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2018). Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, Artículo 5.
- (17) Martinez C, Tomicic A, Gálvez C, Rodríguez J, Rosenbaum C, Aguayo F. Psicoterapia culturalmente competente para el trabajo con pacientes LGBT+. Una guía para psicoterapeutas y profesionales de la salud mental. 2018;(April):43-43
- (18) Meyer IH. Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychol Bull.* 2003;129(5):674-97.
- (19) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España. (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. (p. 13). Madrid.
- (20) MOVILH. Diversidad Sexual y de Género en Chile: Informe anual de Derechos Humanos. (2022). Report No.: XXI.
- (21) Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación, Ministerio Secretaría General de Gobierno. Resultados Segunda Consulta Nacional de Discriminación. Chile: Centro de Políticas Públicas UC.

- (22) Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio N°111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- (23) Organización Mundial de la Salud (OMS). Género y salud [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- (24) Organización Panamericana de la Salud (OPS). Por la salud de las personas trans: Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe. Buenos Aires, Argentina: OPS; 2016 p. 182.
- (25) Planned Parenthood. ¿Qué es ser pansexual? [Internet]. Disponible en: <https://www.plannedparenthood.org/es/blog/que-es-ser-pansexual>
- (26) Poder Judicial de Chile (PJUD), Secretaría Técnica de Igualdad de género y no discriminación. (2021). Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. Santiago de Chile.
- (27) Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (RedLacTrans). «Paren de matarnos»: Informe Regional 2019-2020. 2020.
- (28) Rich A. Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. *Women Sex Sex*. 1980;5(4):631-60.
- (29) Subsecretaría de Prevención del Delito. Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia personas LGBTIQ+Resultados País. Chile: Ministerio del Interior y Seguridad Pública; 2021.
- (30) Tomicic A, Galvez C, Quiroz C, Martínez C, Fontbona J, Rodríguez J. Suicidio en poblaciones lesbiana, gay, bisexual y trans: Revisión sistemática de una década de investigación (2004-2014). *Rev Médica Chile*. 2016;144(6):723-33.
- (31) United Nations. Free & Equal: DEFINITIONS [Internet]. Disponible en: <https://www.unfe.org/es/definitions/>
- (32) Vargas-Trujillo, E. Sexualidad...mucho más que sexo: una guía para mantener una sexualidad saludable. (2007). Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología. Ediciones Uniandes.

10. Anexos

1. Política Ministerial de Género y Diversidad.
2. Resolución Exenta MOP N° 340: Aprueba Procedimiento de denuncia e investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes.
3. Procedimiento de reconocimiento y uso de nombre social para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes
4. Manual de comunicación inclusiva no binaria para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes.

2° DISPÓNGASE, que las jefaturas superiores de los servicios dependientes y relacionados con el MOP, deberán adoptar las medidas necesarias para implementar y difundir estas orientaciones técnicas en sus respectivos servicios.

3° ORDÉNASE, que esta resolución sea publicada en la intranet institucional y difundida por los canales internos de comunicación que estime la Unidad de Género.

4° COMUNÍQUESE, esta resolución a los Gabinetes de la Ministra y de la Subsecretaría, a la Dirección General de Concesiones, de Aguas, de Obras Públicas, a la Dirección de Vialidad, de Obras Hidráulicas, de Obras Portuarias, de Arquitectura, de Aeropuertos, de Planeamiento, de Contabilidad y Finanzas, a la Fiscalía de Obras Públicas, a la Superintendencia de Servicios Sanitarios, al Instituto Nacional de Hidráulica, a la División de Desarrollo y Gestión de Personas, a la Unidad de Monitoreo y Control de Gestión Ministerial y a la Unidad de Género Diversidad y No Discriminación todas de la Subsecretaría.

ANÓTESE,

SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS

Número de Proceso: