

# Ficha de Apoyo Preventivo

## Enfoque de género y definiciones básicas



*"All human beings are born free and equal in dignity and rights. Human beings of all sexual orientations and gender identities are entitled to the full enjoyment of all human rights". (ACNUR, 2007)*

### 1 | Introducción

Con el objetivo de fortalecer entornos laborales seguros, libres de violencia y de discriminación, donde se promueva la igualdad con perspectiva de género, se publica la Circular N° 3876 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) que se suma a toda la normativa ya existente en Chile como la ley 20.609 ley antidiscriminación, el DS 44 y que complementa las instrucciones emitidas en la ley 21.643, esta circular está orientada a generar un avance significativo en la protección de los derechos laborales de personas LGTBIQA+.

Por lo antes mencionado, con el objetivo de generar una prevención activa para Identificar y reducir riesgos laborales considerando las diferencias de género, es que se desarrolla esta ficha de apoyo preventivo, en donde entregaremos definiciones básicas que permitan comprender de mejor forma la temática.



### 2 | Definiciones:

- **Sexo:** Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace.
- **Género:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno al sexo asignado al nacer; que una comunidad en particular reconoce en base a las diferencias biológicas.
- **Identidad de Género:** se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Orientación sexual:** refiere a la atracción (emocional, afectiva y sexual) que es sentida hacia otras personas, sean de su mismo género, del género contrario o de más de un género.

La circular 3876 habla de diversidad sexo-genérica, este término integra la definición de identidades y orientaciones sexuales que existen en la sociedad.

Además, si se quiere abordar la equidad de género y la inclusión, se debe considerar el término de **Interseccionalidad**; se refiere a que la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona, como el género, la etnia, la raza, edad etc. Estos puntos se cruzan y se combinan, generando desigualdades. Es por ello que conocer el término de interseccionalidad es clave para entender las distintas inequidades que se generan en el trabajo y en la sociedad.

- **Equidad de género:** Distribución justa y equitativa de oportunidades, recursos y responsabilidades para todas las personas reconociendo sus necesidades específicas.
- **Igualdad de género:** es el principio que establece que todas las personas deben tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, sin importar su sexo.

A continuación, se presentan algunas recomendación para promover la igualdad con perspectiva de género:

- Muchas veces no somos conscientes de nuestros prejuicios, sin embargo, se expresan en comportamientos no verbales o conductas implícitas.
- Evitar promover estereotipos, generalmente de carácter negativo referente a género.
- Difundir, sensibilizar referente a conductas discriminatorias a las personas trabajadoras de diversidades sexogenéricas.
- Potenciar el respeto a las diferencias entre las personas promoviendo la intolerancia frente a las conductas de discriminación.
- Evitar bromas o comentarios despectivos sobre género, edad, orientación sexual, nacionalidad o cualquier condición personal.
- Una entidad empleadora puede adaptar su código de vestimenta para ser inclusiva y respetar las identidades de género en registros internos.
- Respetar pronombres y nombres sociales de personas de las comunidades sexogenericas.
- Promover la participación inclusiva de todos los géneros en comités y procesos de gestión de riesgos.



Para finalizar es importante que las entidades empleadoras dejen explícito su compromiso con la tolerancia cero frente a conductas o acciones que menoscaben o violenten a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+. Entendiendo que dichas comunidades atraviesan mayor exposición a situaciones de acoso laboral y/o sexual, debido a sus expresiones e identidades de género, como lo indica la circular 3876 de la Superintendencia de Seguridad Social.

### Bibliografía:

- Fuente: Orientación Temática N°2 ¿Cuáles son los conceptos que nos permiten conocer, comprender y dialogar respetando y valorando al estudiantado LGTBIQA+? (Mineduc, 2018).
- Principios de Yogyakarta: marzo 2007 “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” (ACNUR, 2007).
- Circular n° 3876 Santiago, 25 / 08 / 2025, en materia” prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo - incorpora y precisa instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexo genéricas”.