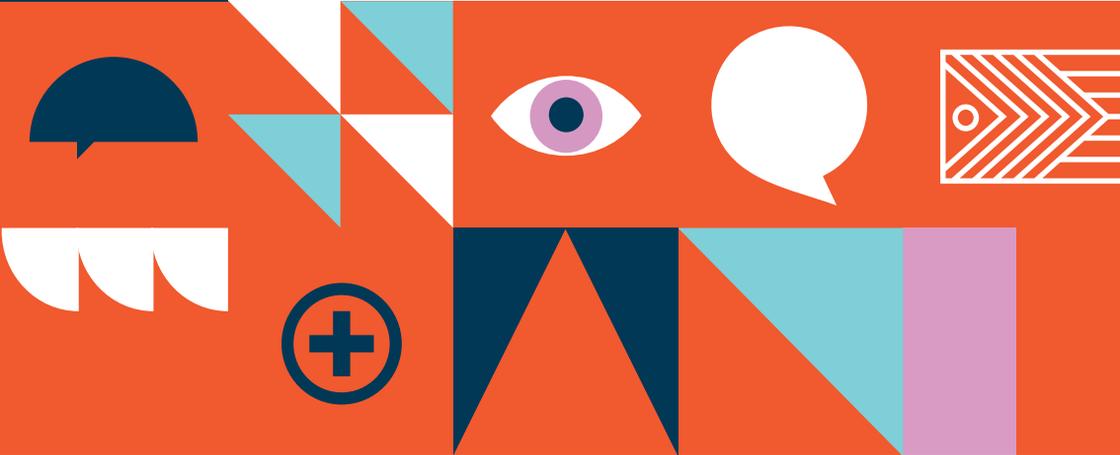




# Guía de Derechos LGBTIQA+





DIRECCIÓN DE  
GÉNERO, DIVERSIDAD  
Y EQUIDAD



Dirección de Género, Diversidad y Equidad  
Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad  
Dirección: Avenida Víctor Jara 3412, Piso 3.  
Estación Central/ Santiago de Chile  
Teléfono: (56) 227183720  
[direccion.genero@usach.cl](mailto:direccion.genero@usach.cl)

Documento coordinado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile en conjunto con el Gobierno de Santiago, en el marco del Programa Visibles.

**Visibles** es un Programa del Gobierno de Santiago, aprobado por el Consejo Regional Metropolitano y ejecutado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile.

Autoría: Charlie Quilodrán Vallejos, Coordinador de Redes Programa Visibles.  
Edición: Ana Saavedra Segura.  
Diseño y realización gráfica: Bárbara Berríos Cáceres.

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Universidad de Santiago de Chile, septiembre 2024.



## **Guía de Derechos LGBTIQ+**



## Agradecimientos

Agradecemos la permanente colaboración de las diferentes organizaciones sociales LGBTIQ+ que conforman la Mesa de Diversidad y Disidencias Sexogenéricas de la Región Metropolitana, cuya trayectoria y participación han sido fundamentales en el diseño y ejecución del Programa Visibles.

Al equipo y profesionales del Gobierno de Santiago por su colaboración en el trabajo de promoción y garantía de los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas, destacando su enfoque territorial y de participación social.

Al Consejo Regional Metropolitano y a todas y todos quienes lo integran, por su importante compromiso y soporte para la realización de iniciativas que promueven la defensa y garantía de los derechos de las diversidades y disidencias



sexogénicas en un marco de participación y representatividad.

Al equipo de la Dirección de Género, Diversidad, y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile, especialmente a las, los y les profesionales que otorgaron su valioso aporte en la colaboración técnica y humana para la elaboración de la presente Guía.

A las diversas instituciones, organizaciones y activistas de la sociedad civil que históricamente han motivado y propiciado el avance en la garantía y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

## Palabras del Gobernador de Santiago

La Guía de Derechos LGBTIQ+ que aquí presentamos recoge anhelos y esperanzas expresadas por la ciudadanía de la Región Metropolitana durante una serie de diálogos realizados durante los años 2023 y 2024. En ellos, organizaciones y personas de las diversidades y las disidencias sexogenéricas participaron activamente y expresaron la necesidad de impulsar iniciativas que promovieran sus derechos y visibilizaran su experiencia, históricamente marcada por la discriminación, la exclusión y la violencia.

Como Gobernador de Santiago, escuché atentamente sus dolores y esperanzas. Pero gobernar la diversidad de las 52 comunas que integran la Región Metropolitana, supone también la importancia de trabajar colaborativamente, con el mundo público y privado, con la academia y con



las organizaciones de la sociedad civil. Por ello, convocamos a más de veinte organizaciones de la comunidad LGBTIQ+ y por más de dos años trabajamos en la construcción de un programa inédito, que se hiciera cargo de esta deuda con las diversidades y disidencias.

Precisamente, esta Guía de Derechos forma parte de dicho trabajo, que se materializó en “Visibles”, nuestro programa de Capacitación, Inclusión y Ejercicio de Derechos de las personas LGBTIQ+, impulsado con fuerza desde el Gobierno de Santiago, y ejecutado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile. Se trata del primer programa regional que destina fondos públicos para el avance en el reconocimiento de derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas.

Además, es un programa inédito pues busca fortalecer las habilidades y las redes de sus principales organizaciones en temáticas como desarrollo organizacional, incidencia política y comunicación estratégica; difundir y promover el respeto y ejercicio de sus derechos a través de capacitación al funcionariado público regional; atender situaciones de discriminación, exclusión y estigmatización a través de atención psicológica, orientación legal y orientación en programas sociales; y propender a la formación e intermediación laboral a través de acciones dirigidas principalmente a personas Trans y No Binarias, que son quienes tienen mayores dificultades de empleabilidad. Esta Guía de Derechos acompañará todo ese proceso, por 15 meses,

permitiendo acceder a información pertinente y actualizada en la materia.

Me gustaría agradecer especialmente a las organizaciones que han acompañado este proceso, y a quienes han sido activistas de la comunidad LGBTIQ+ que han luchado por años para avanzar en el reconocimiento y respeto de sus derechos.

Finalmente, estoy convencido que recuperar la ciudad para las personas tiene en su centro la equidad y no discriminación en la Región Metropolitana y esto debe ser una construcción colectiva. Trabajemos por un Santiago más justo e inclusivo, sin que nadie, independiente de su orientación sexual, expresión o identidad de género, quede atrás.

¡Vamos que se puede!

**Claudio Orrego Larraín**

Gobernador de Santiago

## Palabras de la Directora de Género, Diversidad y Equidad, Universidad de Santiago de Chile



Construir derechos para garantizar el anhelado principio de igualdad y no discriminación entre las personas, ha sido una demanda que no ha estado exenta de luchas ni de pérdidas. La sociedad civil ha tenido un papel protagónico en ampliar los márgenes para que esta construcción sea activa, participativa e incidente.

Esta Guía de Derechos LGBTIQ+ es un conjunto de principios, conocimientos y saberes sobre las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas que buscan facilitar la comprensión y el avance histórico y normativo en torno a sus derechos. Se trata de un recurso que pretende orientar las formas de relacionarnos entre las personas, el quehacer de las organizaciones públicas y privadas, y la toma de decisiones informadas.

Por, sobre todo, anhela ser un instrumento para el aprendizaje constante y progresivo de todas las personas y fue elaborado conjuntamente con el aporte basado en la experiencia de una diversidad amplia de organizaciones y activistas de la sociedad civil que, históricamente, han exigido respeto, dignidad y garantía en torno a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

La Universidad de Santiago de Chile, a través de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, agradece y se hace parte de esta guía mediante una apuesta de trabajo colaborativo como uno de los sellos de Visibles, Programa de Capacitación y Derechos LGBTIQ+ del Gobierno de Santiago y de la Mesa de Diversidades y Disidencias Sexo Genéricas, que cuenta con la aprobación del Consejo Regional.

La promoción, el reconocimiento de derechos y su ejercicio pleno, y el impulso de una ciudadanía informada y activa, son parte del compromiso que la Universidad adquiere con su comunidad y su entorno, y que nos hace conscientes de la ruta transformadora que este Programa busca iniciar por medio de recursos públicos destinados a la inclusión, capacitación y sensibilización en derechos LGBTIQ+.

El Programa Visibles y esta Guía de Derechos LGBTIQ+, en particular, son un marco de conocimiento y recomendaciones construido en red, que queda a disposición de instituciones públicas y privadas con la finalidad de aportar al desarrollo de organizaciones conocedoras y respetuosas de la diversidad.

**Dra. Yennifer Ávalos Carrasco**

Directora de Género, Diversidad y Equidad  
Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad  
y Diversidad Universidad de Santiago de Chile



# Índice

<b>I. Presentación</b>	14
<b>II. Objetivos</b>	18
<b>III. Glosario</b>	19
<b>IV. Introducción:</b>	33
¿Qué son los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas?	
¿Por qué son importantes?	
<b>V. Marco Normativo Internacional</b>	39
5.1 Marco Interamericano de Derechos Humanos	
5.2 Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	
<b>VI. Marco Normativo Nacional</b>	49
6.1 Salud	53
6.2 Educación	61
6.3 Trabajo	67
6.4 Justicia	73
6.5 Derecho a la Igualdad y no Discriminación, Derecho a la Identidad de Género	79
<b>VII. Recomendaciones para el respeto, promoción y garantía de los Derechos LGBTIQ+</b>	85
<b>VIII. Bibliografía y referencias</b>	93



## I. Presentación

La Guía presentada a continuación se enmarca dentro del desarrollo del programa Visibles, un programa del Gobierno de Santiago, aprobado por el Consejo Regional y ejecutado por la Dirección de Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile. En dicho contexto, la Guía tiene como objetivo la capacitación y el ejercicio de derechos de las personas LGBTIQ+. El Programa Visibles ha sido diseñado de manera participativa a través de una exhaustiva revisión e identificación de las principales demandas y necesidades de las personas LGBTIQ+ en conjunto con activistas y organizaciones de la sociedad civil que trabajan firmemente por el reconocimiento y garantía de los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas.



En particular, el Programa Visibles orienta sus acciones dentro de cuatro componentes: 1) Fortalecimiento de habilidades para la actoría social; 2) Formación y sensibilización en derechos humanos de las personas LGBTIQ+; 3) Promoción de servicios para el ejercicio de derechos sociales; 4) Formación e intermediación laboral.

La “Guía de derechos de la población LGBTIQ+” se inserta dentro del componente N°2 del Programa, como acción vinculada específicamente a la capacitación y sensibilización para promover el respeto, reconocimiento y ejercicio de derechos de las personas LGBTIQ+ mediante estrategias educativas e informativas dirigidas a distintos sectores de la población.

Además, la ejecución del Programa Visibles se enmarca en las políticas institucionales de la Universidad de Santiago de Chile, entre las cuales destacan el Plan Estratégico Institucional 2030, que contempla un eje de inclusión e igualdad de género y equidad; la Política de Igualdad de Género y Diversidad y sus líneas estratégicas; y la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género. Todos ellos son cuerpos normativos que buscan erradicar la violencia y discriminación por motivos de género, formar en igualdad y diversidad, y generar conocimiento con enfoque de género. La pertinencia de este programa también se entrelaza con el sello transformador de la Comunidad Usach respecto de la inclusión, la equidad y la democracia.

Así también, el Programa Visibles se sitúa dentro de la Estrategia Regional de Desarrollo 2024-2035

## I. Presentación

del Gobierno de Santiago, que se guía por los principios de inclusión, cohesión social, resiliencia, justicia socioterritorial, equidad de género, seguridad humana y sostenibilidad. En tal sentido, el Programa Visibles busca aportar al desarrollo integral de la Región y el bienestar de todos, todas y todes sus habitantes, principalmente a través de acciones con pertinencia socioterritorial que apuntan a la inclusión, promoción de una cultura de no discriminación y a la disminución de brechas sociales y de género.

Respecto de lo anterior, se resalta la vinculación de Visibles con los objetivos y lineamientos estratégicos de la Política Regional para la Igualdad de Género 2024-2029 del Gobierno de Santiago, que enfatiza la participación social y la transversalización del enfoque de género. Este enfoque busca aplicarse en todas las instituciones públicas, institucionalizando la igualdad de género y el respeto por la diversidad como un eje transversal de la función pública y promoviendo los derechos de las personas LGBTIQ+ en todos los espacios. Conforme a su Lineamiento Estratégico N°7, Acción 17, se promueve la protección de los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas, así como la erradicación de discursos de odio, contribuyendo activamente a su visibilización, respeto y garantía de derechos.

Los contenidos abordados en este material tienen la finalidad de informar, reforzar y promover el reconocimiento de las temáticas asociadas a los derechos de las personas LGBTIQ+, identificados en conjunto con organizaciones de las diversida-



des y disidencias sexogenéricas que son parte activa del programa Visibles a través de la Mesa por la Diversidad y contra la Discriminación que forma parte de las instancias de participación ciudadana que propicia el Gobierno de Santiago.

Se espera que este documento se utilice como material complementario para instancias de capacitación y que, al mismo tiempo, aporte a la discusión y visibilidad de las temáticas LGBTIQ+, sus diversas realidades y demandas, para finalmente continuar avanzando hacia la creación de entornos respetuosos y amigables con la diversidad en todas sus dimensiones.

## II. Objetivos

La Guía de Derechos de la población LGBTIQ+ tiene como objetivo ser una herramienta educativa para la difusión, sensibilización y promoción del respeto y garantía de los derechos fundamentales de las personas de las diversidades y disidencias sexogenéricas, facilitando el acceso a estos contenidos mediante un documento simplificado que integre los principales temas respecto de las diversidades y disidencias sexogenéricas. Estas temáticas han sido levantadas en un trabajo conjunto con organizaciones sociales que trabajan por la reivindicación, promoción y respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+.

Así también, esta Guía pretende ser un insumo para la ejecución de actividades formativas y de capacitación para el funcionariado público, proporcionando orientaciones que aporten a la entrega de un servicio inclusivo y con perspectiva de derechos humanos para toda la población, en su amplia diversidad.



### **III. Glosario**

### III. Glosario

Los términos que se presentan a continuación están diseñados para proporcionar una base de comprensión de la Guía de Derechos LGBTIQ+.

Es esencial reconocer la autoidentificación de cada persona como un principio clave, por encima de cualquier etiqueta.



## ☀ **Género**

Concepto que hace referencia a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente. El género es asignado socialmente en torno a las características sexuales y biológicas de las personas. No obstante, hay personas que transicionan hacia otro u otros géneros durante el desarrollo de su vida.

---

## ☀ **Sistema heteronormativo**

Sistema social, cultural y político que asume la heterosexualidad como la norma, invalidando otras orientaciones sexuales, corporalidades, identidades y expresiones de género. También se usa de manera general para referirse a la imposición de otras normas sociales dominantes en conjunto, como la cisnormatividad (que asume que ser cisgénero es lo “normal”) y la alonormatividad (que establece normas sobre la atracción romántica y sexual). Estas normas, al imponerse, tienden a invalidar o marginar experiencias e identidades diferentes.

## ☀ **Sexo biológico**

Se refiere a las características biológicas y sexuales según las cuales se categoriza a las personas.

---

## ☀ **Diversidad sexual y de género**

Concepto que se utiliza para hacer referencia a todas las identidades de género, características sexuales y orientaciones sexuales en cualquiera de sus posibles expresiones.

---

## ☀ **Disidencia sexual y de género**

Concepto con el que se nombran y reivindican las identidades sexuales y de género que no responden a la forma socialmente impuesta por el sistema heteronormativo. A diferencia del concepto de *diversidad sexual*, el término *disidencias* posee un enfoque más político con relación a su posicionamiento de resistencia frente a lo señalado anteriormente.



# LGBTIQANBP+

Es un acrónimo que se usa para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales, arománticas, no binarias, pansexuales, entre otras pertenecientes a las diversidades y disidencias sexuales y de género. Cabe destacar que en ocasiones el acrónimo es acortado con la finalidad de simplificar su escritura, sin embargo finaliza con un símbolo “+” con la intención de incluir a todas aquellas identidades, orientaciones, características sexuales y expresiones de género que no están explícitamente nombradas.



# LGBTIQANBP+

**L**

## Lesbiana

Una persona lesbiana es una mujer, persona no binaria o transfemenina que se siente atraída sexual y/o románticamente por mujeres o personas de identidad femenina en general.

(Disidencias en Red, 2024).

**G**

## Gay

Una persona gay es un hombre, persona no binaria o transmascu- lino que se siente atraída sexual y/o románticamente por hombres o personas con identidad masculina en general.

(Disidencias en Red, 2024).



**B**

## Bisexual

Persona que siente atracción sexual, emocional y/o romántica hacia el mismo género y hacia personas de género distinto al propio.



# LGBTIQANBP+

## T

### Trans

Concepto “paraguas”, utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género cuyo denominador común es que su identidad de género es distinta al género asignado al nacer en base a sus características biológicas. Las personas trans construyen su identidad de género según su autopercepción, independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

(CIDH, 2015).

## T

### Transfemenina

Persona que al nacer fue asignada con el género masculino, pero que durante el desarrollo de su vida transiciona hacia el género femenino.

## T

### Transmasculino

Persona que al nacer fue asignada con el género femenino, pero que durante el desarrollo de su vida transiciona hacia el género masculino.

## T

### Travesti

Este término hace referencia a personas trans, especialmente en Latinoamérica, desde una visión asociada a una fuerte resistencia política y social contra la opresión y discriminación histórica, ya que el concepto de travesti también ha sido utilizado como un insulto hacia la comunidad trans, por tanto, su uso actual también se vincula a la resignificación y reappropriación positiva.



# LGBTIQANBP+

## I

### Intersexualidad

La intersexualidad es una variación de las características sexuales. Las características sexuales son lo que nos define de forma "binaria" como hombres y mujeres. Algunas características sexuales que diferencian a hombres de mujeres son: genitales, altura, hormonas, cromosomas, distribución de la masa corporal, gónadas, por mencionar algunos ejemplos. Las personas intersexuales pueden tener cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Cabe mencionar que no es una orientación sexual, ni una identidad de género ni menos una expresión de género.

(Intersexuales Chile, 2024).

## Q

### Queer/Cuir

Persona que no se identifica con las etiquetas cisgénero y hetero respecto a su orientación sexual y/o identidad de género, rechazando el binarismo "hombre-mujer" y al sistema heteronormativo en general.

---

### ☀ Endosexual

Persona cuyas características sexuales encajan dentro de las definiciones estereotipadas de "macho" y "hembra".



# LGBTIQANBP+

## A

### Persona asexual o en el espectro<sup>1</sup> asexual

Quien no siente atracción sexual hacia otra(s) persona(s) o que siente atracción sexual con menor intensidad y/o frecuencia en comparación con lo que la sociedad espera. También incluye a personas que solo sienten atracción sexual en circunstancias muy específicas.

(AseArro Chile, 2024).

---

<sup>1</sup> El concepto de *espectro* es utilizado para describir una amplia gama de categorías y variaciones que se encuentran dentro de un rango, en este caso, de la asexualidad y arromanticismo.



## A

### Persona arromántica o en el espectro arromántico

Quien no siente atracción romántica hacia otra(s) persona(s), o que siente atracción romántica con menor intensidad y/o frecuencia en comparación con lo que la sociedad espera. También incluye a personas que solo sienten atracción romántica en circunstancias muy específicas.

(AseArro Chile, 2024).



# LGBTIQANBP+



## NB

### Persona no binaria

Persona cuya identidad de género escapa del binarismo, es decir, que no se identifica ni como hombre ni como mujer. El no binarismo o género no binario es un "término paraguas" que abarca varios géneros y/o identidades vinculadas a este.

## P

### Pansexual

Persona que siente atracción sexual, emocional y/o romántica hacia otra(s) persona(s) independientemente de su género.



#### ☀ **Orientación sexual**

La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción sexual, emocional y afectiva por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, de más de un género o de ninguno.

(CIDH, s.f).

---

#### ☀ **Identidad de género**

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. (VV.AA, 2007).

---

#### ☀ **Expresión de género**

Es la manera en que una persona expresa su género a través de su apariencia, comportamiento, ropa, peinado, voz y otros aspectos externos. Esta expresión puede o no coincidir con las expectativas sociales tradicionales asociadas al género asignado al nacer.

#### ☀ **Interseccionalidad**

Término que se utilizaba inicialmente para describir múltiples formas de discriminación a mujeres negras en Estados Unidos, pero que se ha convertido en un marcador internacional para definir los modos en que se entrecruzan las distintas formas de opresión y discriminación que experimentan diferentes grupos y personas.

Por ejemplo, una persona LGBTIQ+ puede sufrir discriminación por su identidad de género y/o orientación sexual y, al mismo tiempo, opresión debido a su origen racial, clase, casta, religión, etnia, discapacidad o edad. Entre los sistemas que facultan estas violencias, podemos encontrar el racismo, el imperialismo, el capacitismo, el sexismo, la xenofobia, el edadismo, el clasismo, entre otros. Es importante desmontarlos para enfrentarlos con éxito.

(Al, sf).

## ☀ Discriminación arbitraria

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que sea contraria al respeto de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando esta distinción se basa en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o la situación de discapacidad.

(BCN, 2022).

## ☀ Patologización LGBTQIA+

Concepto que refiere a etiquetar a las personas LGBTQIA+ como enfermas con base en su orientación sexual, identidad de género, características sexuales y/o expresión de género. Esto ha sido históricamente una de las causas principales de las violaciones de derechos humanos que enfrentan estas personas.

(OEA, 2016).

## ☀ LGBTQIA+ Odio

Se refiere al rechazo y aversión hacia personas de las diversidades y disidencias sexogenéricas por razón de su orientación sexual, identidad de género, características sexuales y/o expresión de género. Esta aversión es aprendida socialmente y se expresa en actitudes de discriminación, violencia y estigmatización.

---

\*Este concepto reemplaza a lo que se conocía como “homofobia, alofobia, interfobia, lesbofobia, bifobia, transfobia” y todas sus variantes aplicadas a diferentes orientaciones sexuales e identidades. Se hace la distinción respecto al uso del término *fobia* (mayormente asociado a sentimientos relacionados al miedo) reemplazándolo por el concepto de *odio*, ya que el rechazo y sus consecuencias van más allá de lo vinculado a la angustia y/o temor.

### ☀ **Demisexual**

Persona que solo siente atracción sexual hacia otras con las cuales haya generado un vínculo emocional y/o afectivo previamente.

---

### ☀ **Homosexual**

Persona que siente atracción sexual, emocional y/o romántica hacia otras de su mismo género.

---

### ☀ **Heterosexual**

Persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual exclusivamente hacia otras de género distinto.

### ☀ **Cisgénero**

Se refiere a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el género que se les asignó al nacer en base a sus características sexuales.

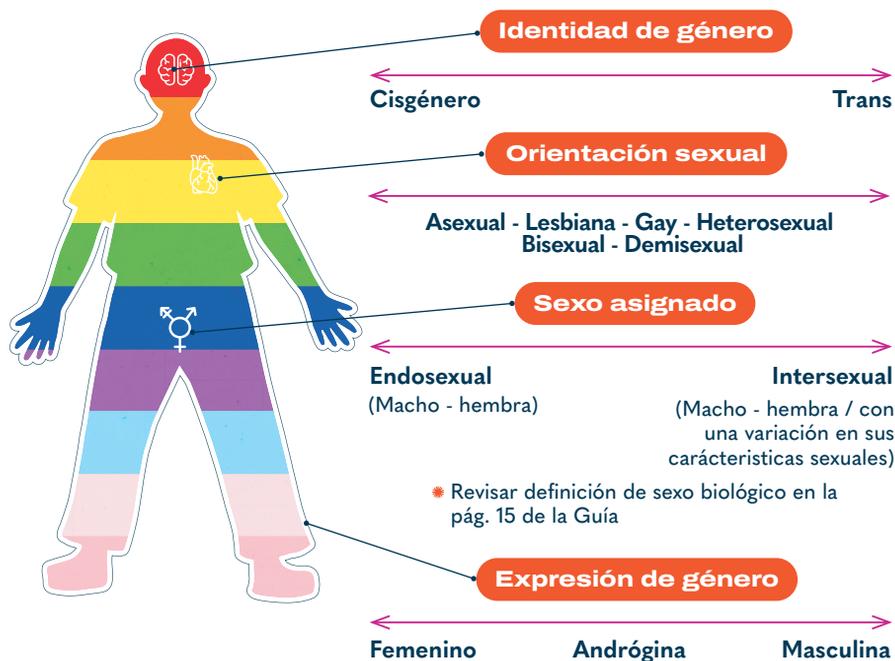
---

### ☀ **Agénero**

Persona que no se identifica con ningún género.



## ¿De qué forma somos visibles?



\* Gráfica realizada a partir del documento del Departamento de Diversidades y Disidencias, Municipalidad de Valparaíso, año 2024 e Intersexuales Chile, 2024.

### III. Glosario

☀ <b>Nombre legal</b>	☀ <b>Nombre muerto</b>	☀ <b>Nombre social</b>
<p>Corresponde al nombre registral que se encuentra inscrito en la partida de nacimiento y documentos oficiales.</p>	<p>Término utilizado comúnmente desde las comunidades trans y no binarias, que corresponde al nombre utilizado previamente a la transición de género (en el caso de que el tránsito implique cambio de nombre de acuerdo a la identidad de género y decisión de cada persona).</p>	<p>Corresponde al nombre con el cual las personas se identifican y deciden ser reconocidas socialmente.</p>

### ☀ **Pronombres**

Palabras que reemplazan el nombre o el sustantivo en una oración. Con ellas se hace referencia a las personas, asumiendo una carga identitaria.





## IV. Introducción:

- ✿ ¿Qué son los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas?
- ✿ ¿Por qué son importantes?



## IV.Introducción:

- ✿ **¿Qué son los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas?**
- ✿ **¿Por qué son importantes?**

Los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas se refieren a los derechos humanos específicos que se deben proteger y garantizar para la población LGBTIQ+ ya que, a pesar del carácter universal, inalienable e intrínseco de los DD.HH., históricamente se ha evidenciado una problemática en torno a vulneraciones sistemáticas a los derechos de esta comunidad a partir de diversas formas de discriminación a consecuencia de su identidad de género, orientación sexual, expresión de género, entre otros factores.

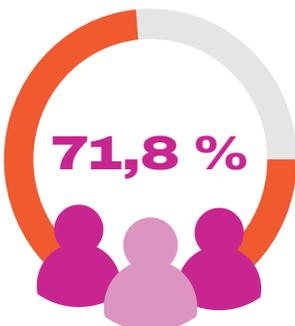
La vulneración de derechos se manifiesta a través de la patologización, invalidación, violencia y discriminación que se evidencia no solo en las esferas sociales y culturales, sino también en los ámbitos

políticos, económicos e institucionales. Por tanto, se trata de una problemática estructural que requiere ser superada de manera integral, apuntando a la inclusión, no discriminación y garantía de derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas.

En particular, y recalcando el carácter interdependiente de los derechos, la violencia y discriminación a la cual se ven sometidas las diversidades y disidencias sexogenéricas conlleva dificultades en el acceso y calidad en materia de derechos sociales, económicos y culturales tales como la salud, educación, justicia, vivienda, entre otros.

De tal manera, la vida de las personas LGBTIQ+ se ve limitada en diversos espacios, afectando su bienestar y el libre ejercicio de sus derechos. Así lo respalda el estudio exploratorio sobre discriminación y violencia contra personas LGBTIQ+ realizado por la Subsecretaría de Prevención del Delito con el apoyo de organizaciones de las diversidades y disidencias sexogenéricas, que evidencia que un 71,8% de las personas encuestadas consideró que en el país se respetan poco los derechos de las personas LGBTIQ+ y un 89,3% vivió, al menos, un episodio de discriminación en su vida.

(SPD, 2021).



**de las personas encuestadas consideró que en el país se respetan poco los derechos de las personas LGBTIQ+**



**IV. Introducción:** ¿Qué son los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas? / ¿Por qué son importantes?



**de las personas encuestadas  
vivió, al menos, un episodio  
de discriminación en su vida**

Además, se debe considerar que, dentro de la interseccionalidad, existen categorías que aumentan las cifras de discriminación en tanto cada persona vive y experimenta realidades múltiples vinculadas a su identidad, creencias, corporalidades, etnia, edad, entre otras categorías que también forman parte de grupos de especial protección debido a que estas realidades convergen, exacerbando desigualdades. Una persona LGBTIQ+ puede enfrentar no solo odio o rechazo debido a su orientación sexual, identidad de género y/o características sexuales, sino también racismo, misoginia, discriminación por discapacidad o neurodiversidad, lo que complica aún más su situación.

Estas múltiples capas de opresión y violencia sistémica requieren un enfoque interseccional que reconozca y enfrente las diversas formas en las que las estructuras de poder afectan de manera diferenciada a las personas de las diversidades y disidencias sexogenéricas, destacando la necesidad de un abordaje inclusivo que considere estas realidades complejas.



#### IV. Introducción: ¿Qué son los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas? / ¿Por qué son importantes?

Ante este diagnóstico, es fundamental recordar que es obligación jurídica de los Estados salvaguardar los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna. En razón de aquello es que se releva la tarea de garantizar los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas, con sustento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados que el Estado de Chile ha suscrito, afirmando que todas las personas, cualquiera que sea su sexo, orientación sexual e identidad de género, tienen derecho a disfrutar de la protección establecida en dichas normas (ONU, 2012).

En esta misma línea, las obligaciones jurídicas de los Estados que se establecen a nivel internacional en el escenario de los derechos humanos dan paso a un marco legal a nivel nacional. En el caso de Chile, se ha avanzado considerablemente en la última década. Este marco normativo nacional tiene como objetivo regular aspectos vinculados a la garantía de derechos dentro del territorio, especialmente hacia aquellos grupos que se han visto histórica y estructuralmente vulnerados, como lo es el caso de la población LGBTIQ+.



**V. Marco  
normativo  
internacional**



## V. Marco normativo internacional

Los derechos de las diversidades y disidencias sexogénicas son derechos humanos, por tanto, se encuentran establecidos y protegidos a nivel internacional por diversos organismos e instrumentos especializados en la materia.

Sobre la temática LGBTIQ+, Chile ha asumido un firme compromiso en el ámbito de los derechos humanos a través de resoluciones específicas sobre diversidad sexual y de género, emitidas por la Organización de los Estados Americanos desde 2008 (INDH, 2010). Estos compromisos han influido en la política nacional, lo que ha sido la base para el desarrollo de medidas y estrategias públicas dirigidas a proteger y promover los derechos de las diversidades y disidencias sexogénicas.

Estos compromisos internacionales han permitido la creación de mecanismos legales en Chile, como la Ley 21.120, que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, a pesar de que la Constitución Política de la República aún no aborda explícitamente este derecho. Los tratados internacionales ratificados por el país han obligado al Tribunal Constitucional a reconocer este derecho en virtud de los convenios internacionales que lo respaldan.

Los esfuerzos del Estado chileno para prevenir la violencia y la discriminación hacia las diversidades sexuales y de género se estructuran en torno a cinco ejes específicos propuestos por las Naciones Unidas (2011):

1. Protección del derecho a la vida, libertad y seguridad personal.
2. Prevención de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.
3. Protección del derecho a la intimidad y contra la detención arbitraria.
4. Protección contra la discriminación.
5. Protección del derecho a la libertad de expresión, asociación y reunión.

El Estado de Chile está comprometido con instrumentos internacionales que establecen principios y obligaciones estatales adicionales para la protección, reconocimiento y garantía de los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas, estos son:

- ✿ **Convención sobre los Derechos del Niño.** Chile ratificó este acuerdo en 1990 mediante el Decreto 830 del Ministerio de Relaciones Exteriores, adoptado por la Asamblea General de la ONU el 20 de noviembre de 1989.
- ✿ **Principios de Yogyakarta (2007) y Principios de Yogyakarta+10 (2017).** Estos principios proporcionan directrices sobre la implementación y garantía de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, y son fundamentales para las políticas y compromisos del Estado chileno. (VVAA, 2007).

Igualmente, Chile ha suscrito una serie de tratados internacionales que abordan temas de derechos humanos relevantes para las diversidades y disidencias sexogenéricas (ILGA, s/f). Estos incluyen:

- ✿ Convención contra la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes (1987).
- ✿ Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes (2009).
- ✿ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

- \* Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- \* Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte (1989).
- \* Convención para la Protección de Todas las Personas contra la Desaparición Forzada (1992).
- \* Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1989).
- \* Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1989).
- \* Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1971).
- \* Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1969).
- \* Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2008).
- \* Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias (2005).
- \* Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008).
- \* Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008).

En tal sentido, también es pertinente revisar el marco normativo interamericano de derechos humanos para situar los compromisos adquiridos a nivel regional. De tal forma, cabe destacar dos instrumentos esenciales para comprender las obligaciones del Estado de Chile en la materia, especialmente en cuanto al principio de igualdad y no discriminación. Estos instrumentos son:

- ✱ **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).** Este tratado establece un amplio marco de deberes y derechos que los Estados que forman parte de la Organización de los Estados Americanos se compromete a respetar, así como también se establece el compromiso de adoptar las disposiciones de la Convención dentro de los procedimientos constitucionales y medidas legislativas de cada Estado para hacer efectivos los derechos y libertades estipulados en el Pacto (CADH, 1969). Además, es relevante destacar las obligaciones que la Convención establece en cuanto a la no discriminación y cómo esta permite definir dicho concepto en una categoría ampliada, lo cual también sustenta el principio de igualdad ante la ley actualmente consagrado en la Constitución Política de la República de Chile.



✿ **Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador).** Es un tratado que complementa la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reafirmando las obligaciones de los estados sobre los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas, sin distinción. En ese mismo sentido, el Protocolo de San Salvador establece la obligación de no discriminación sobre los Estados americanos, así como el compromiso de adopción de medidas progresivas que garanticen el libre ejercicio de los derechos de todas las personas en este marco (OEA, 1969).

Además, se debe considerar en particular el marco entregado por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el cual se refiere al conjunto de normas, principios, mecanismos, instrumentos e instituciones establecidas para la protección y promoción de los derechos humanos en la región (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2024).

**En particular, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos** se encuentra compuesto por dos órganos destinados a velar por su cumplimiento: la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.



✿ **Comisión Interamericana de Derechos Humanos:** “Es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Está integrada por siete miembros independientes que se desempeñan en forma personal y tiene su sede en Washington, D.C” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2024).

✿ **Corte Interamericana de Derechos Humanos:** “Es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es aplicar e interpretar la Convención Americana. La Corte Interamericana ejerce una función contenciosa, dentro de la que se encuentra la resolución de casos contenciosos y el mecanismo de supervisión de sentencias; una función consultiva; y la función de dictar medidas provisionales” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2024).

Ejemplo de un caso sometido a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es el **caso “Atala Riffo y niñas v/s Chile”**, el cual corresponde a una demanda interpuesta por parte de la jueza chilena Karen Atala hacia el Estado de Chile luego de que en el año 2004 la Corte Suprema de Chile le quitara la tuición de sus hijas basándose en su orientación sexual y argumentando que esto podría poner a las menores en una situación de vulnerabilidad (Iguales, 2012).

En 2010, la Corte Interamericana de Derechos Humanos aceptó la petición, sometiendo el caso a su jurisdicción, por “el trato discriminatorio y la

interferencia arbitraria en la vida privada y familiar que habría sufrido la señora Atala debido a su orientación sexual en el proceso judicial que resultó en el retiro del cuidado y custodia de sus hijas M., V. y R” (CIDH, 2012).

Finalmente, en febrero de 2012, la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenó al Estado de Chile en el caso “Atala Riffo y niñas v/s. Chile”. En su fallo, la Corte subrayó el reconocimiento de la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas por la Convención. Se estableció que, para demostrar la existencia de un trato diferenciado en una decisión particular, no es necesario que esta se base “fundamental y únicamente” en la orientación sexual de la persona; basta con que haya sido considerada en algún grado, ya sea de manera implícita o explícita. Además, la Corte indicó que, en casos de discriminación por orientación sexual, es necesario aplicar un test de análisis riguroso. Esto implica que cualquier restricción de un derecho basada en una categoría sospechosa o prohibida de discriminación requiere una justificación sólida, lo suficientemente convincente como para invertir la carga de la prueba, otorgando a la autoridad la responsabilidad de demostrar que la decisión carecía de intenciones o efectos discriminatorios (Iguales, 2012).

Por último, también es importante mencionar la existencia y trabajo de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (ACNUDH, 2012). en la cual se discute y dialoga sobre el avance y/o retrocesos de múltiples derechos



## V. Marco normativo internacional

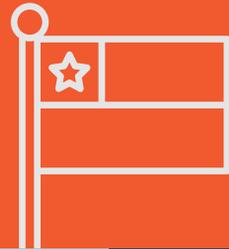
en América, incluyendo aquellos vinculados a la población LGBTIQ+, generando declaraciones, resoluciones y recomendaciones con el objetivo de fomentar la promoción de derechos y el avance en la agenda de derechos en la región.

En particular, la Asamblea General ha sido un foro vital para abordar las vulneraciones de derechos humanos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en muchos países de la región. Estas discusiones han llevado a la adopción de medidas concretas, como el establecimiento y modificación de marcos normativos y el fortalecimiento de mecanismos de seguimiento esenciales para combatir la discriminación y la violencia basadas en la orientación sexual, identidad de género, características sexuales y/o expresión de género.





## **VI. Normativa nacional**



## VI. Normativa nacional

En general, la respuesta de los Estados latinoamericanos sobre la temática LGBTIQ+ es relativamente reciente. Sin embargo, la discriminación y violencia que configura la vida de las diversidades y disidencias sexogenéricas se encuentra presente desde hace décadas, siendo enmarcadas principalmente por discursos de odio que limitan el acceso a derechos y calidad de vida de las personas.

**Como antecedentes de la situación de violencia y discriminación histórica y sistemática se puede señalar:**

## Estigmatización y patologización

Toda la comunidad LGBTIQ+ ha sido objeto de estigmatización y patologización. En este contexto, es relevante mencionar que no fue sino hasta 1990 que la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades.

## Patologización trans

No fue hasta el año 2018 que la transexualidad en específico dejó de ser catalogada como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud (OMS), siendo eliminada de su Lista Internacional de Enfermedades, lo que finalmente fue aprobado por la Asamblea Mundial de la Salud en el año 2019 (OMS, 2021).

## Terapias de conversión

Ejecutadas con el objetivo de convertir a una persona trans en una persona cisgénero, o a una persona homosexual/lesbiana/bisexual/pansexual en heterosexual a partir de la idea de “curar” la diversidad y disidencia de sexo y género concebidas como patología. Estas prácticas incluyen exorcismos, tratamientos psicológicos forzados e incluso violaciones, por lo cual configura una vulneración a los derechos humanos (ONU, 2022).

## VI. Normativa nacional

En Chile actualmente las *terapias de conversión* se encuentran prohibidas por la Ley 21.331 sobre el Reconocimiento y Protección de los Derechos de las Personas en la Atención de Salud Mental (BCN, 2021).

### Legislación penal en Chile

Desde 1875, el artículo 365 del Código Penal chileno catalogaba como delito cualquier tipo de relación afectiva entre hombres o personas del mismo sexo, tipificándola como sodomía. El texto especificaba: “El que se hiciere reo del delito de sodomía sufrirá la pena de presidio menor en su grado medio” (BCN, 1950).

Finalmente, en 1999 se derogó el artículo que había criminalizado la homosexualidad en Chile. Sin embargo, la edad de consentimiento para personas del mismo sexo se mantuvo en dieciocho años durante un periodo prolongado. La norma fue eliminada por completo el 24 de agosto de 2022, con el fin de igualar la edad de consentimiento para todas las orientaciones sexuales (BCN, 2022).

Ante dichas situaciones de violencia estructural, Chile ha avanzado significativamente en cambios legislativos orientados a disminuir la discriminación y desigualdad sistemática con la creación de instrumentos normativos basados en derechos reivindicativos que buscan incidir en situaciones de desigualdad y discriminación en materia de salud, justicia, educación, trabajo, entre otros.



## VI. Normativa nacional

# 6.1 Salud



## 6.1 Salud

El derecho a la salud es uno de los que generan un mayor impacto en la vida de la población debido a su rol fundamental para la integridad y calidad de vida de las personas. En tal sentido, las restricciones y limitaciones a las cuales se enfrenta la población LGBTIQ+ en cuanto al acceso a la salud forman parte de las vulneraciones estructurales a las cuales se ven sometidos, situación que se vio acrecentada debido al contexto de pandemia por Covid-19 (MUMS, UAH & UCN, 2020; CIDH, 2020).

De tal manera, las diversidades y disidencias sexogénicas ven limitado el pleno goce de su derecho a la salud a partir de las prácticas patologizantes que invalidan la identidad de género de las personas trans, así como también las orientaciones sexuales que escapan de la heteronorma y las variaciones en

características sexuales, sometiéndolos a situaciones de discriminación y violencia en los sistemas de salud tanto públicos como privados (CIDH, 2020).

### Algunas medidas que el Estado de Chile ha implementado en cuanto a la garantía del derecho a la salud para diversidades y disidencias son:

✿ **Vía Clínica para la adecuación corporal en personas con incongruencia entre sexo físico e identidad de género (2010).** Trabajo encabezado por la División de Prevención de Enfermedades por parte de la Subsecretaría de Salud Pública dependiente del Ministerio de Salud. En síntesis, la Vía Clínica establece un conjunto de intervenciones, requisitos y secuencias para la adecuación corporal de personas trans, cubriendo aspectos de salud mental, intervenciones de adecuación corporal hormonal e intervenciones de adecuación corporal quirúrgica, posicionándose como una guía técnica para profesionales de la salud (MINSAL, 2010).

Este documento establece tres etapas para el proceso de transición de género de las personas trans: 1) Intervenciones en el campo de la salud mental; 2) Adecuación corporal hormonal; y 3) Adecuación corporal quirúrgica (MINSAL, 2010).

✿ **Circular N°34 (2011).** Elaborada por el Ministerio de Salud junto a la Subsecretaría de Salud Pública y la Subsecretaría de Redes Asistenciales. La circular tiene como objetivo instruir so-



@welcainpisa

## 6.1 Salud

bre la atención de personas trans en el área de la salud, además de fortalecer la estrategia de *Hospital Amigo* dirigido a personas de la diversidad sexual y su atención en establecimientos de la red asistencial (MINSAL, 2011).

Entre los elementos contenidos por la Circular N°34 se encuentra la recomendación del respeto y uso del nombre social de pacientes trans y la instrucción de asignar hospitalizaciones en el sector correspondiente a la identidad de género de la persona en el caso de que la situación requiera la internación del paciente en una sección separada en razón del género de las/os/es pacientes (MINSAL, 2011).

✱ **Circular N°21 (2012).** Emitida por el Ministerio de Salud, en conjunto con la Subsecretaría de Salud Pública, la División de Prevención y Control de Enfermedades, y el Programa Nacional de Prevención y Control del VIH/Sida e ITS. Esta tiene como objetivo reiterar las instrucciones para la atención de personas trans en redes asistenciales y sus establecimientos (MINSAL, 2012).

En marzo del año 2019, la Subsecretaría de Redes Asistenciales y el Departamento de Participación y Derechos Humanos emiten un documento con orientaciones técnicas para actualizar o elaborar protocolos de trato y registro para personas trans, en el marco de la Circular N°21 (MINSAL, 2019).



@vuelosinprisa

Dentro de dichas orientaciones, la Circular N°21 establece principalmente la obligación de entregar un trato respetuoso, cordial y empático, que no invalide la identidad de género y el nombre social con el cual la persona se identifica. En este mismo sentido, todos los registros, fichas e informes deben consignar el nombre registral y el nombre social en el caso de que la persona se identifique con uno diferente al que figura en su cédula de identidad (Iguales, 2023).

**En resumen, las circulares N°34 y N°21 basan sus orientaciones en relación a los siguientes ejes:**

1. Identificación y trato de la persona trans de acuerdo a su nombre social e identidad de género durante la atención en establecimientos de salud. En esta misma línea, se instruye dar a conocer a las personas la posibilidad de utilizar su nombre social (Iguales, 2023).
2. Los registros médicos escritos (fichas clínicas, recetas, órdenes de exámenes, etc.) de personas trans deben incluir en primer lugar el nombre legal y luego su nombre social (Iguales, 2023).
3. En el caso de hospitalización, las personas trans serán asignadas al sector según el género con el cual se identifican, contemplando la disponibilidad del establecimiento (Iguales, 2023).
4. Además, se instruye tener en consideración antecedentes de el, la o le paciente respecto a tratamientos hormonales y cirugías (Iguales, 2023).



- ✿ **Circular N°336.** Emitida en octubre del año 2019 por la Superintendencia de Salud Pública, imparte instrucciones respecto a la igualdad y no discriminación por identidad de género en la afiliación a ISAPRES, con el objetivo de resguardar la igualdad en el trato y la dignidad de las personas trans (Superintendencia de Salud, 2019).

En específico, la Circular N°336 establece “la improcedencia de que la Isapre exija información sobre su identidad de género en el proceso de suscripción del contrato de salud. Modifica el Compendio de Instrumentos Contractuales y el Compendio de Procedimientos” (Superintendencia de Salud, 2019).

- ✿ **Ley sobre Derechos y Deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud (Ley 20.584).** Establece el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de la salud, aplicables a todas las personas, incluidas las diversidades y disidencias sexogenéricas. Así también, esta normativa aborda variados aspectos que se orientan a la garantía de diferentes derechos interdependientes y vinculados al ámbito de la salud.

- La ley garantiza que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, o cualquier otro factor relacionado, tienen derecho a recibir atención de salud, siendo tratadas con dignidad, respeto y sin discriminación.

- La ley también aborda el derecho a la confidencialidad de la información de salud de todas las personas. En este sentido, se garantiza que aspectos como la identidad de género, orientación sexual, características sexuales y cualquier otra información relacionada debe ser manejada con estricta confidencialidad.

- Además garantiza el derecho a la información y consentimiento informado, estableciendo que las personas deben recibir información clara y comprensible respecto a su estado de salud, tratamientos y sus consecuencias. También tienen derecho a otorgar o negar su consentimiento para cualquier intervención médica.

✳ **Circular B2/N°6 (2023).** Entrega orientaciones sobre la protección de derechos de las personas en relación con la orientación sexual, identidad y expresión de género en la atención y cuidados de salud mental.

En síntesis, la presente circular instruye al personal de salud sobre el reconocimiento de la diversidad en la orientación sexual o identidad y expresión de género corresponden a características naturales y esperables de la sexualidad y género de las personas, y no corresponden a patologías o anomalías. También reconoce a la estigmatización y discriminación como obstáculos para el acceso a la atención y cuidado de salud de calidad para las personas LGBTIQ+. Por su parte, identifica la necesidad de generar acciones que aseguren la





atención y cuidado adecuados para las personas LGBTIQ+, para así disminuir las brechas existentes. Por último, se focaliza en el reconocimiento que intervenciones conocidas como “terapias de conversión” o “terapias reparativas” no son prácticas clínicas válidas tanto para personal de salud individual como instituciones en el país. Se debe prohibir su implementación y se consideran como una amenaza a la salud y el bienestar de las personas que participan de ellas como también una vulneración a sus derechos (MINSAL, 2023).

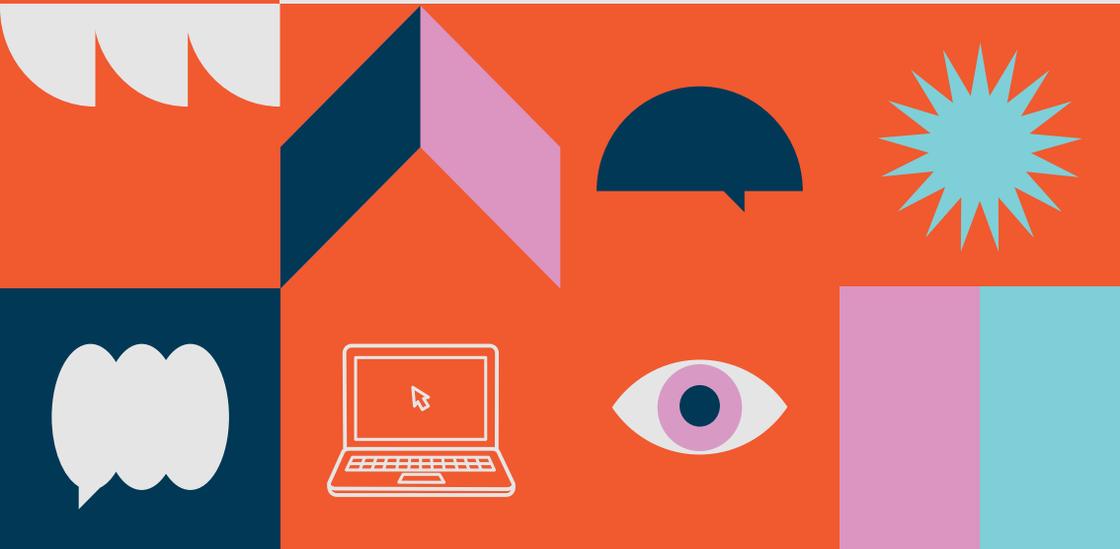
- ✿ **Circular N°15 (2023).** Instruye a equipos de salud a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el interés superior de niños, niñas y adolescentes con variaciones de las características sexuales o intersexuales. A partir de esta circular, quedan sin efecto la Circular N°18 de 2015 y la Circular N°7 de 2016.

En particular, esta medida recomienda que los procedimientos, cirugías y tratamientos se realicen exclusivamente con el objetivo de resolver una incompatibilidad funcional y/o remover una condición que ponga en riesgo de manera sustancial la salud o la vida de la persona, velando la garantía de su autonomía de su cuerpo y asegurando la capacidad del NNA de decidir posteriormente, acorde a su identidad y su deseo del proceso reproductivo (MINSAL, 2023). Con base en dichas instrucciones, las personas con variaciones en características sexuales o intersexuales están protegidas y no serán sometidas a situaciones que amenacen su salud (Intersexuales Chile, 2024).



**VI. Normativa nacional**

## **6.2 Educación**



## 6.2 Educación

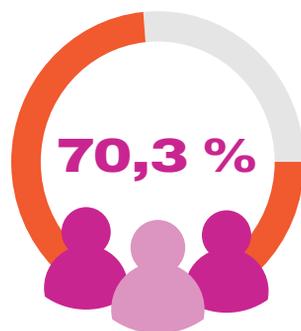
La educación es un factor crucial para el desarrollo de las personas, especialmente durante la infancia y la adolescencia, y constituye un derecho humano que debe garantizarse a toda la población. Por ello, es esencial crear condiciones que permitan el acceso a la educación en entornos libres de discriminación, adoptando un enfoque de acompañamiento y contención que potencie las habilidades de niñas, niños, niñas y adolescentes, mejorando así sus procesos de aprendizaje y su calidad de vida (Red Nacional de Municipalidades por la Diversidad, Inclusión y No Discriminación, 2022).

Asimismo, el sistema educativo chileno es guiado por una serie de principios orientadores que se establecen en base al marco normativo nacional e internacional en la materia. Estos principios son (Ministerio de Educación, 2022):

- Dignidad del ser humano.
- Interés superior del niño, niña y adolescente.
- El desarrollo pleno, libre y seguro de la sexualidad, la afectividad y género.
- Autonomía progresiva.
- Derecho a participar y a ser oído.
- No discriminación arbitraria.

Sin embargo, la actual situación en Chile respecto a esta materia es preocupante. Así lo revela el XXII Informe Anual de DDHH de la Diversidad Sexual y de Género del MOVILH, que señala que en el año 2023 la discriminación en el ámbito educacional registró un aumento de un 19,2% respecto al año anterior (Movilh, 2024).

Sin duda, estas situaciones de discriminación y su aumento significan una vulneración a los derechos de los/as/es niños/as/es y adolescentes que, además, pueden potenciar la deserción escolar y la baja participación de estudiantes LGBTIQ+ en el espacio educativo. Más aún si se considera que un 70,3% de los/as/es estudiantes LGBTIQ+ declara sentirse inseguro en sus establecimientos educacionales por causa de su orientación sexual y/o identidad de género (Todo Mejora, 2016). Finalmente, este contexto afecta directamente en el libre



de los/as/es  
estudiantes LGBTIQ+  
**declara sentirse  
inseguro en sus  
establecimientos  
educacionales  
por causa de su  
orientación sexual  
y/o identidad  
de género**

desarrollo integral y calidad de vida de este sector de la población, limitando su acceso al derecho a la educación (MINEDUC, 2022).

Sobre esta base es que en Chile se han diseñado e implementado una serie de estrategias que apuntan a garantizar el derecho a la educación para niños/as/es y adolescentes en un marco de igualdad y no discriminación, que serán revisadas a continuación.

- ✿ En el año 2015, el Ministerio de Educación elabora la **Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018**, con la finalidad de establecer un marco orientador aplicable a distintas realidades dentro del ámbito educacional (MINEDUC, 2018).

En específico, uno de sus apartados propone la promoción y resguardo de derechos con una mirada inclusiva. Así también, basándose en el principio de igualdad y no discriminación, determina la elaboración de proyectos educativos institucionales con protocolos claros de retención y resguardo de los derechos a ciertos grupos vulnerados estructuralmente que regularmente se enfrentan a mayores barreras de aprendizaje y convivencia, entre ellos la población LGBTQIA+ (MINEDUC, 2018).

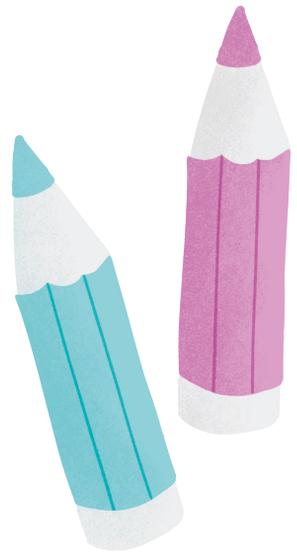
- ✿ En abril del año 2017, el Ministerio de Educación elabora el documento **“Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno”** basado en el marco normativo internacional de derechos humanos

y en el marco legislativo nacional relacionado a la educación, inclusión y no discriminación. Esta medida tiene por objetivo velar por el derecho a la educación de las diversidades y disidencias sexogenéricas (MINEDUC, 2017).

Este documento es reconocido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como el único de política educativa en el país hasta el año 2020, y se enfoca específicamente en las/os/es estudiantes LGBTIQ+, por lo que marca un precedente en cuanto a políticas públicas de inclusión en Chile.

- ✿ La **Circular N°812** emitida en el año 2021 por la Superintendencia de Educación en el marco de la Ley 21.120 y en reemplazo de la Ordenanza N°0768, busca garantizar el derecho a la identidad de género de niños, niñas y adolescentes en el ámbito educacional (MINEDUC, 2021).

Esta circular establece orientaciones respecto al uso de nombre social, uniformes y baños en establecimientos educacionales de acuerdo a la identidad de género de niños, niñas, niños y adolescentes. Además, instruye la promoción de acciones y espacios de reflexión y capacitación vinculadas a la protección de derechos de estudiantes trans.



## 6.2 Educación

En concreto, la principal modificación de la Circular N°812 respecto a la Ordenanza N°0768 es la rebaja de edad de 18 a 14 años, en la cual los/as/es estudiantes pueden solicitar el respeto de su nombre social sin la obligación de tener autorización de sus apoderados/as/es (OTD Chile, 2021). En este aspecto, se amplían los derechos para los niños/as/es y adolescentes en el marco de la actualización de normativas con relación a la promulgación de la Ley de Identidad de Género.

- ✿ La **Ley 21.369** que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. La aplicación de la Ley considera prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación, formación, relacionadas con violencia y discriminación de género. Además, con una estrategia de comunicación, y mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos o normas asociadas sean conocidas al interior de las instituciones de educación superior. Además, la aplicación de esta Ley considera que el modelo de prevención incorpore actividades de comunicación y campañas permanentes de sensibilización e información en derechos humanos y violencia de género.





**VI. Normativa nacional**

## **6.3 Trabajo**



## 6.3 Trabajo

El derecho al trabajo configura uno de los principales ejes para asegurar la calidad de vida y dignidad de las personas. Sin embargo, para las diversidades y disidencias sexogenéricas existen diferentes barreras que limitan el libre desarrollo de sus capacidades en el ámbito laboral debido a altos índices de discriminación.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado que la comunidad LGBTIQ+ enfrenta dificultades significativas en el ámbito laboral, incluyendo problemas para obtener empleo, despidos injustificados, falta de oportunidades de capacitación y disparidades salariales (Sindicato de Trabajadores LGBTIQ+Luis Gauthier, OIT & MUMS, 2020).

En respuesta a esta problemática, el Movimiento por la Diversidad Sexual (MUMS) y otros socios han desarrollado el “Estudio de la Situación Socio-laboral de la Población LGBTIQ+ en Chile 2020” con el objetivo de influir en la formulación de políticas públicas y mejorar las condiciones laborales de las personas LGBTIQ+ (MUMS Chile, 2021).

La encuesta muestra, entre sus hallazgos, una brecha salarial significativa entre personas cisgénero y trans. En 2020, los hombres cisgénero ganaban un promedio de \$502.589, mientras que los hombres trans ganaban \$226.364. Las mujeres cisgénero ganaban \$467.309, y las mujeres trans \$320.817, evidenciando una importante desigualdad salarial basada en la identidad de género (Sindicato de Trabajadores LGBTIQ+ Luis Gauthier, OIT & MUMS, 2020).

Ante este panorama, durante los últimos años desde la sociedad civil organizada se ha levantado con fuerza la demanda por una política pública dirigida a la creación e implementación de un *Cupo Laboral Trans*, en razón de los altos niveles de discriminación a los cuales se enfrenta la comunidad LGBTIQ+ y en especial las personas trans y no binarias en este campo encontrándose con barreras basadas en la discriminación por identidad de género que limitan su acceso al trabajo formal.

En este sentido, gran parte de la población trans tiende a ocultar su identidad de género para poder acceder a puestos de trabajo. Así lo revela la Encuesta T (2017), que indica que “ante una situación o una entrevista de trabajo el 53% de los encues-



## 6.3 Trabajo



tados declara que esconde su identidad de género durante gran parte del proceso de selección” (OTD Chile, 2017), lo cual se traduce en una invalidación de sus propias identidades desde la noción de que su visibilidad como persona trans los hace vulnerables a situaciones de discriminación en el ámbito laboral.

La discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ es una problemática a nivel estructural, manifestada en dificultades como el acceso a baños adecuados, falta de respeto por el nombre social y los pronombres, discriminación y acoso.

Ante esto, la legislación chilena ha avanzado en algunos instrumentos y normativas orientados a disminuir la discriminación hacia diversidades y disidencias con el fin de garantizar su derecho al trabajo. Algunas de estas medidas son:

- ✱ **El artículo 2 del Código del Trabajo**, según la reforma de la Ley de modernización de las relaciones laborales (Ley No. 20.940, 2016), incluye a la “orientación sexual” entre los motivos de discriminación laboral prohibidos.
- ✱ **La Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°147** afirmando que los hombres trans embarazados deben gozar de los mismos derechos que las mujeres cisgénero embarazadas.



## Nombre Social

- ✿ **La Ordenanza 1533** de la Dirección del trabajo indica: "1) No se advierte impedimento para que una persona trans que aún no ha realizado el cambio registral de su nombre o no desea realizarlo, así como las personas no binarias, utilicen su nombre social en sus contratos de trabajo y otra documentación laboral, respetando su identidad de género, debiendo verificarse que se permita su adecuada individualización en estos instrumentos. 2) Esta Dirección no cuenta con facultades para disponer la forma concreta y específica en que debe materializarse la entrega de uniformes o vestimentas de trabajo, por corresponder a una medida de administración interna que compete al propio empleador, sin perjuicio de sus facultades de fiscalización y denuncia ante los Tribunales de Justicia en el evento que no se dé adecuado cumplimiento al ordenamiento jurídico y especialmente al respecto de la identidad de género de los trabajadores y trabajadoras" (Dirección del Trabajo, 2023).

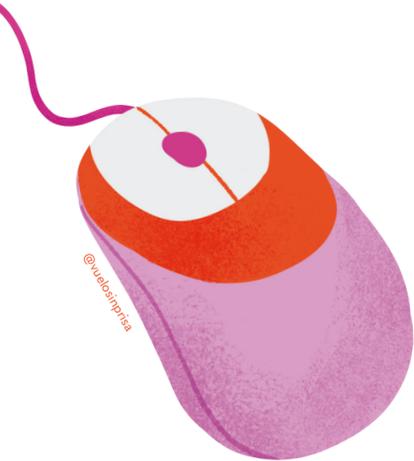


## 6.3 Trabajo



✿ **La Ley 21.643**, conocida como Ley Karin, establece un marco legal actualizado para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile en línea con estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 (Instituto de Seguridad Laboral, 2024).

En particular, esta ley obliga a empresas y órganos del Estado a implementar un protocolo preventivo de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, introduciendo un enfoque de género y preventivo. Además, busca mejorar los procesos de investigación e incluye la definición de materias como acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, conductas incívicas y sexismo (Dirección de Género USACH, 2024).





**VI. Normativa nacional**

# **6.4 Justicia**

## 6.4 Justicia

El acceso a la justicia es un derecho humano fundamental consagrado tanto por el sistema universal de derechos humanos como por el sistema interamericano, los cuales definen el derecho de las personas a ser escuchadas y a contar con recursos judiciales en condiciones de igualdad como los ejes principales que, en conjunto, constituyen el derecho a la justicia (Poder Judicial de Chile, 2020-2021).

Según el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos titulado “Avances y Desafíos hacia el Reconocimiento de los Derechos de las Personas LGBTI en las Américas”, las personas LGBTIQ+ son uno de los grupos más vulnerables en cuanto al acceso a la justicia, lo que ha motivado la implementación de diversas medidas judiciales para abordar estas desigualdades (Movilh, 2022).

En esta línea, el Pleno de la Corte Suprema de Chile aprobó en 2018 la Política de Género y No Discriminación del Poder Judicial, cuyo objetivo es eliminar las barreras de acceso a la justicia basadas en sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Este marco subraya la importancia de aplicar un enfoque de género en la administración de justicia.



## ¿Qué es el enfoque de género y diversidad?

Cuando hablamos de enfoque de género y diversidad, nos referimos a una perspectiva aplicable en diversos espacios que busca reconocer que existen desigualdades estructurales y múltiples formas de discriminación vinculadas al género con la finalidad de establecer marcos de trabajo orientados a superar dichas condiciones para avanzar hacia la equidad, inclusión, igualdad y no discriminación.

Aunque la igualdad y la no discriminación es un principio ampliamente reconocido por quienes imparten justicia, abordarlo desde una perspectiva de género y diversidad implica un mayor análisis y comprensión sobre la discriminación estructural hacia poblaciones específicas y su impacto en las decisiones judiciales. Además, se traduce en la obligación de desarrollar un análisis más preciso sobre cómo se resuelven casos que involucran a personas y grupos históricamente marginados, cuyas vulnerabilidades han sido reconocidas por el sistema internacional de derechos humanos (Poder Judicial, 2021).





**Según el Poder Judicial de Chile, el enfoque de género y diversidad en la justicia se basa en los siguientes principios:**

- ✿ Reconocer las desigualdades estructurales y sistemáticas que afectan a las personas y grupos de manera diferenciada.
- ✿ Entregar un acceso equitativo a la justicia, en un marco de igualdad y no discriminación.
- ✿ Aplicar una perspectiva de género y diversidad que analice constantemente cómo las normas y prácticas judiciales pueden influir en la persistencia o disminución de las desigualdades, estereotipos de género y discriminación hacia las diversidades y disidencias sexogenéricas.
- ✿ Compromiso y cumplimiento del marco normativo internacional sobre derechos humanos que establece obligaciones respecto a la promoción de la igualdad de acceso a la justicia.
- ✿ Trabajar para lograr una justicia inclusiva que considere la diversidad en todas sus expresiones, cuidando que los procedimientos sean capaces de abordar las necesidades específicas de las diversidades y disidencias sexogenéricas.

## ¿Cuál es la relevancia del enfoque de género para el acceso a la justicia?



El enfoque de género es fundamental para asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo a la justicia. Juzgar con perspectiva de género no significa favorecer a un grupo específico, sino identificar y superar los sesgos, barreras y estereotipos que pueden afectar la imparcialidad de los procesos judiciales, particularmente cuando aquellos sesgos y prejuicios se basan en motivos vinculados a la identidad de género, características sexuales, orientación sexual, entre otros.

La aplicación de este enfoque y su adaptación por parte de jueces y profesionales del ámbito judicial es esencial para disminuir las barreras y limitaciones que hoy existen para las diversidades y disidencias sexogenéricas en cuanto al acceso a la justicia.

En resumen, el enfoque de género en la justicia busca asegurar que los sistemas judiciales puedan reconocer y superar las barreras de género, evitando que los sesgos y estereotipos influyan en la imparcialidad y equidad del proceso judicial. (Poder Judicial, 2021).

Con relación al derecho y acceso a la justicia, se pueden señalar las siguientes medidas vinculadas a la normativa nacional:

- ✿ **El artículo 390 TER. del Código Penal, modificado por la Ley 21.212 (2020)**, enumera la “orientación sexual” como una de las causales de tipificación del delito de “femicidio”.
- ✿ **El párrafo 21 del artículo 12 del Código Penal (1874)**, según su reforma en virtud del artículo 17 de la Ley 20.609, incluye la “orientación sexual” entre las circunstancias agravantes que dan lugar a penas más severas.
- ✿ **En el caso de la tipificación del delito de femicidio (Ley 21.212), se incorpora entre razón de género, una referencia al “sexo, la orientación sexual, la identidad de género”** (Movilh, 2022).





## **VI. Normativa nacional**

### **6.5 Derecho a la igualdad y no discriminación y derecho a la identidad**



## **6.5 Derecho a la igualdad y no discriminación y derecho a la identidad**

Los derechos de las personas LGBTIQ+ encuentran su sustento principalmente en base a dos derechos o principios que se vinculan directamente a la experiencia de vida de las diversidades y disidencias. Estos son el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la identidad de género.

### **Principio de igualdad y no discriminación**

“Es el derecho de toda persona a ser tratada de manera igualitaria y homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles” (SEGEOB, 2012).

## Derecho a la identidad de género

Establece que toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género.

**Sobre ambos derechos y su garantía, el Estado de Chile ha realizado importantes avances materializados en las siguientes medidas:**

- ✿ **Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación (2012).** Popularmente conocida como “Ley Zamudio”, esta Ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda o inspira en motivos tales como el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad, entre otras.

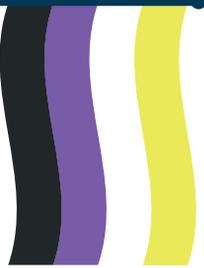
Además, esta normativa ha logrado posicionarse como un sustento a diversos instrumentos como protocolos, circulares, documentos técnicos, ordenanzas, entre otros orientados a regular el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación en variadas instituciones, establecimientos y espacios tanto del ámbito público como privado.





✿ **Ley N° 20.830, que crea el acuerdo de unión civil (2015).** Es un contrato solemne que permite que dos personas, de distinto o igual sexo y que viven juntas, regularicen los aspectos jurídicos propios de una vida afectiva en común, estable y permanente. Quienes celebren el acuerdo de unión civil (AUC) adquieren el estado de convivientes civiles. Entre un o una conviviente civil y las o los consanguíneos de su pareja pasa a existir un lazo legal de parentesco por afinidad. En la celebración, deberán pactar su régimen de bienes.

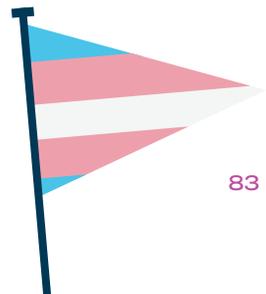
✿ **Ley 21.400, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo (2021).** Esta Ley, popularmente conocida como Ley de matrimonio igualitario, otorga a las parejas del mismo sexo el acceso igualitario al matrimonio civil. Además, garantiza los derechos filiativos, lo que incluye la posibilidad de adopción y el reconocimiento de hijos nacidos a través de técnicas de reproducción asistida para familias homoparentales (BCN, 2022).



✿ **Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).** Esta Ley que reconoce y da protección a la identidad de género permite a las personas que lo necesiten, solicitar ante el Registro Civil la modificación de sus datos legales en cuanto al sexo y nombre con que la persona figura en la cédula de identidad (BCN, 2022).



@vuelosinprisa





✿ **Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) - Crece con Orgullo.** El programa “Crece con Orgullo” nace a partir de la Ley 21.120 del año 2018 que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género y se encuentran establecidos en su artículo 23 de la siguiente manera:

*“Los niños, niñas o adolescentes cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral y sus familias podrán acceder a los programas de acompañamiento profesional de que trata este artículo. Estos consistirán en una orientación profesional multidisciplinaria que incluirá acciones de asesoramiento psicológico y biopsicosocial, cuyo objeto será el otorgamiento de herramientas que permitan su desarrollo integral, de acuerdo a su identidad de género”.* (BCN, 2022).





**VII. Recomendaciones  
para el respeto,  
promoción y garantía de  
los derechos LGBTIQ+**



## Utilizar lenguaje inclusivo

### ¿Qué es el lenguaje inclusivo?

El lenguaje inclusivo es una forma de comunicarnos respetuosamente, con representación de las diversas identidades de género y evitando la discriminación y sesgos en el lenguaje, para promover la inclusión de todas las personas. Algunas de las características del lenguaje inclusivo son:

- Utiliza términos neutrales para evitar la carga de género y sesgo a través de las palabras, por ejemplo: en vez de decir todos los hombres, decir todas las personas.
- Busca una representación equitativa de toda la población, considerando que existe una amplia gama de identidades que deben ser consideradas en igualdad.
- Evita términos que asocian roles o características específicas con un género en particular. Para más información sobre el lenguaje inclusivo y su uso, les invitamos a revisar la ***Guía de orientaciones para la comunicación inclusiva y no sexista de la Universidad de Santiago de Chile***



## Lenguaje apropiado para hablar de VIH/SIDA

Dado que el VIH (Virus de la Inmunodeficiencia Humana) ha tenido una relación significativa con la comunidad LGBTIQ+, especialmente con personas con características sexuales masculinas que tienen sexo con otras personas que poseen las mismas características, debido a una combinación de factores sociales, culturales y epidemiológicos, es fundamental conocer el lenguaje adecuado sobre la temática. A continuación, se presentan algunas de las principales definiciones relacionadas y sus diferencias:

- **VIH.** El Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) es un virus que ataca el sistema inmunitario del cuerpo. Cuando no se recibe tratamiento, el sistema inmunitario se puede debilitar hasta el punto de que ya no podrá combatir infecciones ni enfermedades (OMS, 2023).
- **SIDA.** El Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), es la etapa más avanzada del VIH, la cual se puede desarrollar en el caso de que la persona no reciba el tratamiento adecuado (OMS, 2023).



## VII. Recomendaciones para el respeto, promoción y garantía de los derechos LGBTIQ+

Uso incorrecto o desaconsejado	Uso correcto o preferible
VIH/ sida <sup>1</sup> ; VIH y sida	<p><b>Utilícese el término más específico y apropiado en cada contexto</b> para evitar la confusión (referido al virus) y sida (referido al síndrome clínico). Algunos ejemplos: «prevalencia del VIH», «prevención VIH», «pruebas del VIH», enfermedad asociada al VIH», «diagnóstico de sida», «niños huérfanos por el sida», «respuesta al sida», «programa nacional para la reducción del sida», «organización de servicios sobre el sida». Puede decirse tanto «epidemia de VIH» como «epidemia de sida», si bien el primer término es más inclusivo.</p>
Virus del sida	<p>No existe un «virus del sida». El virus asociado con el sida se denomina «virus de la inmunodeficiencia humana», o «<b>VIH</b>». Nótese que la expresión «el virus del VIH» es redundante. Utilícese simplemente «VIH».</p>
Infectado por el sida	<p>Nadie puede infectarse por el sida porque no es un agente infeccioso. El sida define un síndrome de infecciones y enfermedades oportunistas que pueden desarrollarse cuando se acentúa la inmunodepresión y se desencadena el proceso continuo de la infección por el VIH, desde la infección primaria hasta la muerte. Evítese el término «infectado». Utilícese «persona que vive con el VIH» o «persona VIH-positiva» (si se conoce el estado serológico).</p>
Prueba del sida	<p>No existe una prueba para el sida. Utilícese «<b>prueba de anticuerpos contra el VIH</b>» o «<b>pruebas del VIH</b>». En el diagnóstico precoz infantil, utilícese «prueba de anticuerpos contra el VIH».</p>

<sup>1</sup>El uso de minúsculas para la sigla *sida* se ha determinado en base a las terminologías del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA).

Uso incorrecto o desaconsejado	Uso correcto o preferible
<b>Víctima del sida</b>	La palabra «víctima» evoca un sentimiento negativo. Utilícese «persona que vive con VIH». El término «sida» solamente debe usarse para referirse a una persona con diagnóstico clínico de sida.
<b>Paciente de sida</b>	El término «paciente» solamente debe utilizarse en el contexto de un establecimiento clínico. Utilícese preferiblemente <b>«paciente con enfermedad relacionada con el VIH»</b> , ya que este término cubre todo el espectro de los cuadros clínicos asociados al VIH.
<b>Riesgo de sida</b>	Utilícese <b>«riesgo de infección por el VIH»</b> o <b>«riesgo de exposición al VIH»</b> (salvo que se refiera a comportamientos o situaciones que aumente el riesgo de desarrollo de la enfermedad en una persona VIH-positiva).
<b>Grupos de alto o mayor riesgo; grupos vulnearables</b>	Utilícese <b>«poblaciones clave de mayor riesgo»</b> (clave tanto para la dinámica de la epidemia como para la respuesta a la epidemia). Las poblaciones clave son distintas de las poblaciones vulnerables, las cuales están supeditadas a presiones de índole social o circunstancias sociales que las hacen más vulnerables a la exposición a las infecciones; entre ellas, el VIH.

Nota (ONUSIDA, 2011, p.5).

Para más información sobre la temática, les invitamos a conocer el Programa **“Te acompaño, te acompaño”** del Gobierno de Santiago, aprobado por el Consejo Regional y ejecutado por la Corporación Chilena de Prevención del SIDA.





Elle

Ella

Él

## Pregunta y respeta los pronombres de todas las personas

Es fundamental tratar a las personas con los pronombres con los que se identifican para respetar y garantizar su derecho a la identidad.

No asumas los pronombres de las personas basándote en su apariencia, recuerda que tanto la identidad como la expresión de género puede ser muy diversa.

Incluye tus pronombres al presentarte, así como también puedes incluirlos en tu firma de correo electrónico o en un paréntesis junto a tu nombre en redes sociales o institucionales.



## Respetar la confidencialidad de datos e información personal

Especialmente cuando se trata de personas trans. Recuerda que la Ley 21.120, que garantiza el derecho a la identidad de género, establece una cláusula respecto de este principio.



## Infórmate respecto a la temática LGBTIQ+

La educación resulta ser una de las herramientas más útiles para promover un cambio sobre la discriminación y violencia que afecta a las diver-

sidades y disidencias sexogenéricas. Contar con información real y conocer las experiencias de las personas LGBTIQ+ aporta a romper con los estereotipos, prejuicios y mitos que perpetúan conductas discriminatorias. Idealmente se recomienda la implementación y participación del funcionariado e integrantes de instituciones públicas y privadas, así como de toda la población en general, en programas de formación, charlas, capacitaciones y/o jornadas de sensibilización en diversos espacios como escuelas, establecimientos de salud, empresas, comunidades, instituciones públicas, entre otras, con el objetivo de educar sobre diversidades y disidencias sexogenéricas como medida para general un cambio sociocultural y disminuir la desigualdad y discriminación.



## **Promover la existencia de referentes desde una representación positiva y diversa en múltiples espacios**

Para visibilizar que las personas LGBTIQ+ se encuentran en todos los espacios, así como también, tienen la capacidad de desarrollarse en cualquier ámbito, profesión, oficio y/o pasatiempo que sea de su interés.

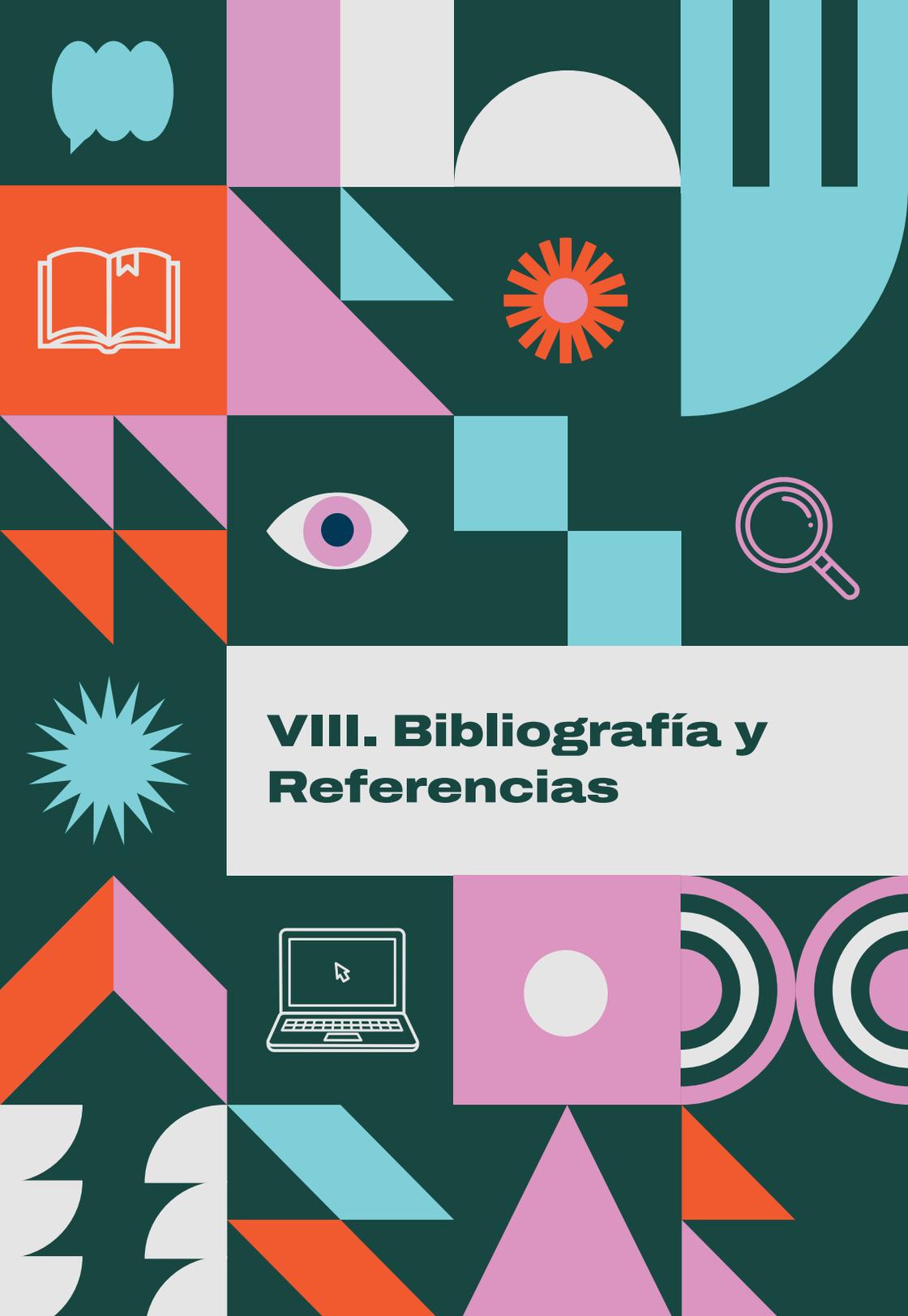
En este sentido, la correcta visibilidad y representación de las experiencias de vida de personas LGBTIQ+ aporta un mensaje de reconocimiento, y promueve un cambio social y cultural en el cual la diversidad es validada y valorada socialmente.



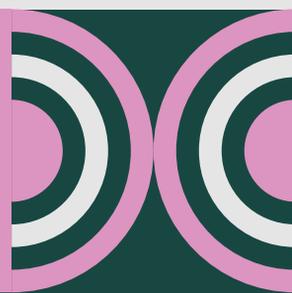
**Crear espacios públicos y eventos inclusivos y seguros que promuevan la visibilidad de las personas LGBTIQ+**

Además de motivar la participación de todas las personas, disminuyendo las barreras de integración en espacios públicos.

**Apoyar la autonomía de las personas con relación a su identidad de género, expresión de género, orientación sexual y romántica, sin presiones ni expectativas externas.**



## **VIII. Bibliografía y Referencias**



## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Acción Gay (s/f). Programa “Te acompaño, te apañó”.  
<https://www.acciongay.cl/vih-jovenes-gore/>
- ✿ AI (2023). Informe 2022/23. Amnistía Internacional. La situación de los derechos humanos en el mundo.  
<https://www.amnesty.org/es/documents/pol10/5670/2023/es/>
- ✿ Amnistía Internacional (s/f). Derechos LGBTI.  
<https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/lgbti-rights/>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Acuerdo de Unión Civil.  
<https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/acuerdo-de-union-civil>

- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (10 de diciembre de 2021). Ley 20830. Crea el acuerdo de unión civil.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075210>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (14 de junio de 2024). Ley N° 20.609. Establece medidas contra la discriminación arbitraria.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (24 de agosto de 2022). Ley 21.483. Modifica el Código Penal para reforzar la protección penal a la infancia y a otras personas que indica.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1180363>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (28 de diciembre de 2022). Ley 21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480&idVersion=2022-12-28&idParte=9974934>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (28 de mayo de 2024). Ley 20584. Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1039348>
- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (14 de junio de 2024). Ley 21675. Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220>

## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (31 de julio de 2024). Ley 21643. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- ✿ Centro de Derechos Humanos UDP (2023). Informe Anual 2023.  
<https://derechoshumanos.udp.cl/informe-anual/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2023/>
- ✿ Cento de Derechos Humanos UDP. Facultad de derecho (s/f). Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2023.  
<https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/informes/anuales.asp>
- ✿ Cienfuegos, S., Catoni, L., Carrasco, D. (10 de septiembre de 2019). Identidades en disputa: ¿Cómo se sitúan en la sociedad? Universidad Adolfo Ibáñez.  
<https://noticias.uai.cl/identidades-en-disputa-como-se-situan-en-la-sociedad/>
- ✿ Cienfuegos, S. (2024). La cuestión trans. Un análisis situado de las políticas identitarias en Chile. Santiago: Editorial USACH.
- ✿ Comisión Estatal de derechos humanos. Nuevo León (2020). Guía de preguntas y respuestas sobre los derechos de las personas LGBTI.  
<https://www.cedhnl.org.mx/bs/secciones/publicaciones/publicaciones-especiales/Guia-derechos-de-las-personas-LGBTI.pdf>
- ✿ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). Violencia contra personas LGBTI – CEPAL.  
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

- ✿ Comisión Interamericana de derechos Humanos (s/f). Conceptos básicos.  
<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- ✿ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. ¿Qué es la CIDH?  
<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/que.asp>
- ✿ Corte Interamericana de Derechos Humanos (s/f). ¿Qué es la corte IDH?  
[https://www.corteidh.or.cr/que\\_es\\_la\\_corte.cfm#collapse1-6](https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm#collapse1-6)
- ✿ Fundación Iguales (2024). Principios de Yogyakarta.  
<https://iguales.cl/campanass/principios-de-yogyakarta-2007/>
- ✿ Fundación Iguales (s/f). Fallo Atala.  
<https://iguales.cl/incidencia-politica/fallo-atala/>
- ✿ Fundación Iguales (s/f). Atención a personas trans en el servicio de salud: las circulares 21 y 34.  
<https://iguales.cl/wp-content/uploads/2023/01/Atencion-a-personas-trans-en-el-servicio-de-salud-las-circulares-21-y-34.pdf>
- ✿ Fundación Todo Mejora (2024). Análisis Temático de la ENSSEX 2022-2023: Enfoque en Salud, Educación Sexual y Experiencias de Violencia en la Población LGBTIQ+. Santiago, Chile.  
<https://todomejora.org/media/pages/bibliodiversa/analisis-tematico-de-la-enssex-2022-2023/10e9ff0652-1721676644/analisis-tem-enssex-22-23.pdf>
- ✿ Gobierno de Chile. Informe final. Mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQ+.  
<https://otdchile.org/wp-content/uploads/2023/08/MESA-GUBERNAMENTAL-DE-TRABAJO-POR-LOS-DERECHOS-LGBTIQA.pdf>

## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Gobierno de Chile (s/f). Programa de Acompañamiento de Identidad de Género.  
<https://www.crececonorgullo.cl/>
- ✿ Gobierno de Santiago (2024). Política Regional para la Igualdad de Género 2024-2029.  
<https://www.gobiernosantiago.cl/wp-content/uploads/2024/09/POLITICA-REGIIONAL-IGUALDAD-DE-GENERO-GOBIERNO-DE-SANTIAGO.pdf>
- ✿ Ilga Mundo (s/f). Database Ilga.  
<https://database.ilga.org/chile-lgbti-es>
- ✿ Instituto de Seguridad Laboral (s/f). Ley Karin. Protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.  
<https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>
- ✿ Lamas, M. (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. En: M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 327-366). México: Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG - Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- ✿ Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 0.
- ✿ Ministerio de Salud. Gobierno de Chile (2021). Recomendaciones para la implementación del programa de acompañamiento para niños, niñas y adolescentes trans y género no conforme 2021.  
<https://diprece.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/05/RECOMENDACIONES-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DEL-PROGRAMA-DE-ACOMPANAMIENTO-PARA-NINOS-NINAS-Y-ADOLESCENTES-TRANS-Y-GENERO-NO-CONFORME.pdf>

- ✿ Ministerio de Salud. Gobierno de Chile (10 de marzo de 2023). Circular N°06. Sobre la protección de los derechos de las personas en relación con la orientación sexual, identidad y expresión de género en la atención y cuidados de salud mental. <https://diprece.minsal.cl/wp-content/uploads/2023/11/CIRCULAR-B-2-N%C2%B0-6-Sobre-la-proteccion-de-derechos-en-relacion-con-la-OSIEG-en-salud-mental.pdf>
- ✿ Ministerio de Salud. Gobierno de Chile (7 de noviembre de 2023). Circular 15. Instruye a equipos de salud a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el interés superior de niños, niñas y adolescentes con variaciones de las características sexuales. <https://diprece.minsal.cl/wp-content/uploads/2023/11/Circular-15-Instruye-a-equipos-de-salud-a-adoptar-todas-las-medidas-necesarias-para-asegurar-el-interes-superior-de-ninos-ninas-y-adolescentes-con-variaciones-de-las-caracteristicas-sexuales.pdf>
- ✿ Ministerio Secretaría General de Gobierno (s/f). La Discriminación: la Perspectiva de los Derechos Humanos. [https://organizacionessociales.gob.cl/wp-content/uploads/2012/03/Instrumentos-Internacionales-de-DD.HH\\_.pdf](https://organizacionessociales.gob.cl/wp-content/uploads/2012/03/Instrumentos-Internacionales-de-DD.HH_.pdf)
- ✿ MINSAL (2018). Política Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva. [https://diprece.minsal.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2018/03/POLITICA-NACIONAL-DE-SALUD-SEXUAL-Y-REPRODUCTIVA-..pdf](https://diprece.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2018/03/POLITICA-NACIONAL-DE-SALUD-SEXUAL-Y-REPRODUCTIVA-..pdf)
- ✿ MOVILH (2023). Informe Anual DD.HH. Diversidad sexual y de género en Chile. <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/03/XXI-I.-Informe-Anual-de-DDHH-Diversidad-Sexual-y-de-Genero-2023-Movilh.pdf>

## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Movilh (marzo, 2024). XXII. Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile.  
<https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/03/XXII.-Informe-Anual-de-DDHH-Diversidad-Sexual-y-de-Genero-2023-Movilh.pdf>
- ✿ Municipalidad de Santiago (s/f). Guía de orientación en salud primaria para personas de las diversidades sexuales y de género.  
<https://www.munistgo.cl/guia-salud/>
- ✿ Organización de Estados Americanos (s/f). Información sobre el quincuagésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General.  
[www.oas.org/es/council/AG/](http://www.oas.org/es/council/AG/)
- ✿ Organización de Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ✿ Organización de Naciones Unidas (1996-2024). Derechos Económicos, Sociales y Culturales.  
<https://www.ohchr.org/es/human-rights/economic-social-cultural-rights#:~:text=Los%20derechos%20econ%C3%B3micos%2C%20sociales%20y,de%20la%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos.>
- ✿ Organización de Naciones Unidas (28 de marzo de 2017). A/HRC/35/21. Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.  
<https://undocs.org/es/A/HRC/35/21>

- ✿ Organización de Naciones Unidas (19 junio 2020). Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género - Nota del Secretario General. Resolución A/75/258  
<https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a75258-protection-against-violence-and-discrimination-based-sexual>
- ✿ Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019/2021). Clasificación Internacional de Enfermedades. Undécima revisión (CIE-11).  
<https://icd.who.int/browse11> Licencia de Creative Commons Attribution-NoDerivatives 3.0 IGO (CC BY-ND 3.0 IGO)
- ✿ Organización Mundial de la Salud (13 de julio de 2023). VIH y sida.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>
- ✿ Organización de Naciones Unidas (s/f). Objetivos de Desarrollo Sostenible.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ✿ Organizando Trans Diversidades (s/f). Ley de Identidad de Género.  
<https://otdchile.org/recursos/ley-de-identidad-de-genero/>
- ✿ Organizando Trans Diversidades. (s/f). Circular N°812.  
<https://otdchile.org/wp-content/uploads/2022/05/capsula-fiscal-circular-812.pdf>
- ✿ OTD (2018). Patologización trans.  
<https://otdchile.org/wp-content/uploads/2018/08/diptico-despatologizacion%CC%81n-trans.pdf>

## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Pérez, P. (23 de noviembre de 2023). Ley sobre Inclusión y protección de personas LGBTIQ+. La Tercera.  
<https://www.latercera.com/nacional/noticia/ley-sobre-inclusion-y-proteccion-de-personas-lgbtiqua/UPFSNSMTGFENRA7Z-CIPVPS4LV4/>
- ✿ Poder Judicial de Chile (2018). Guía Ley 21. 120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.  
[https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/LIG/Gu%C3%ADaLeyLeyG\\_a13052020.pdf](https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/LIG/Gu%C3%ADaLeyLeyG_a13052020.pdf)
- ✿ Poder Judicial de Chile (2021). Justicia con Perspectiva de Género.  
<https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/revistaJusticiaPerspectiva/RevistaJusticiaconPerspectivadeGenero.pdf>
- ✿ Principios de Yogyakarta (marzo de 2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.  
[yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)
- ✿ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (mayo de 2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD-Chile.
- ✿ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (octubre 2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA.  
[https://www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/JC2118\\_terminology-guidelines\\_es\\_0.pdf](https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/JC2118_terminology-guidelines_es_0.pdf)
- ✿ Rodríguez, M. (2020). Dimensiones de género en la formación de jóvenes trans. Un estudio de caso.

En: A. Villalobos, y A. Espinoza. (coords.). *Feminismos en el siglo XXI: Reflexiones desde la diversidad sexual y de género* (pp. 147-160). Universidad de Santiago de Chile.

✿ Scott, J.W. (1996). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En: Marta Lamas (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México, Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG - Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.

✿ Sindicato de Trabajadoras Sexuales Amanda Jofré. (2017). Informe de abusos y violaciones a los derechos humanos de las personas trans en Chile durante el periodo 2016 y 2017. Centro de Documentación y Situación Trans de América latina y El Caribe.  
[https://issuu.com/redactrans/docs/chile\\_cedostalc\\_1](https://issuu.com/redactrans/docs/chile_cedostalc_1)

Superintendencia de Salud. Ministerio de Salud (04 de octubre de 2019). Circular IF/N° 336.  
<https://www.superdesalud.gob.cl/normativa/circular-if-n-336/>

✿ Universidad de Santiago de Chile. Dirección de Género, Diversidad y Equidad (Noviembre de 2021). Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿cómo acoger a una persona?  
[https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion\\_genero/files/guia breve-5.pdf#overlay-context=admin/workbench/documentos/gu%25C3%25ADa-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-y-discriminaci%25C3%25B3n-por-motivos-de](https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guia breve-5.pdf#overlay-context=admin/workbench/documentos/gu%25C3%25ADa-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-y-discriminaci%25C3%25B3n-por-motivos-de)

✿ Universidad de Santiago de Chile. Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2021). Glosario feminista.  
[https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion\\_genero/files/glosario\\_feminista\\_completo\\_20dic\\_2.pdf](https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/glosario_feminista_completo_20dic_2.pdf)

## VIII. Bibliografía y Referencias

- ✿ Universidad de Santiago de Chile. Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2020). Guía para una docencia universitaria con enfoque de género. [https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion\\_genero/files/guiadgde\\_vf.pdf](https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guiadgde_vf.pdf)
- ✿ Universidad de Santiago de Chile. Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Ley 21.643. Medidas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. <https://www.instagram.com/p/C-LX7O1uIP-/?igsh=dHBv-bzZIOTIvaXd5>
- ✿ Valencia, S. (2018). El transfeminismo no es un generismo. *Pléyade (Santiago)* 22, 27-43. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-36962018000200027>
- ✿ Vega, A. y Reyes, D. (2022). Estigmas y violencias en el contexto de la pandemia: Un análisis de la población LGBTI en Chile. En: *Actas del Congreso Nacional de Derechos Humanos, Chile, 15-17 de junio de 2022*, pp. 29-40.
- ✿ VV.AA. (2016). Principios de Yogyakarta (resumen) <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>
- ✿ VV. AA. (s/f). Principios de Yogyakarta <https://www.movilh.cl/documentacion/principiosyogyakarta.doc>
- ✿ Viacava, F. y Briones, R. (2020). "Son los hombres que tienen que cambiar": Masculinidad y feminismo en la escuela. <https://revistas.uchile.cl/index.php/sociologia/article/view/54610/60915>

- ✿ Yogyakarta Principles (2007). Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

[https://yogykartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogykartaweb2.pdf](https://yogykartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogykartaweb2.pdf)





