

Chiloé | Proyecto
REDUCE | Luxemburgo – Chiloé

Protocolo laboral con enfoque de género

Para la prevención y denuncia del acoso, violencia y discriminación por sexo y género del Proyecto Luxemburgo - Chiloé.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Índice

1.	Introducción	3
1.1	Normativas con enfoque de género a diversas escalas	6
1.2	¿Qué es un protocolo laboral con enfoque de género?	9
1.3	¿Por qué es importante este documento para el proyecto?	11
2.	Objetivos	14
3.	Ámbitos de acción	14
3.1	Lineamientos internos	18
3.1.1	De la dinámica laboral	19
3.1.2	De la flexibilidad	20
3.2	Lineamientos externos	21
3.2.1	Consideraciones para la comunicación del Proyecto	22
3.3	Conductos Regulares	23
3.3.1	Canales de denuncia	23
3.3.2	Proceso de denuncia en el PNUD	24
4.	Buenas prácticas en el ejercicio laboral con enfoque de género	25
5.	Conceptos de interés para complementar lectura de protocolo	27
6.	Referencias y Bibliografía complementaria	31

1. Introducción

En Chile como en Latinoamérica, el trabajo remunerado es una herramienta de movilidad clave en la sociedad, que posibilita el acceso servicios para la sobrevivencia propia y colectiva. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se debe promover igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo que cuente con características importantes como que sea bien remunerado, productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2022).

Una de las condiciones que aborda las relaciones laborales es el género, pues a hombres y mujeres se les califica y valora según su origen biológico e identitario. Así, es posible observar desigualdades en base a esta condición, en donde la reproducción de estos roles sociales genera espacios inseguros, principalmente a mujeres y disidencias.

Por ende, género y trabajo son temáticas que socialmente están unidas, y permiten ampliar la reflexión en torno a las relaciones en los ambientes laborales, y acortar brechas de desigualdad. Estas brechas son visibles mediante la menor paga a mujeres, acceso a puestos de poder de manera equitativa, representación paritaria en espacios de decisión, entre tantas otras.

Brecha de género: Según indica la Dirección del Trabajo (2019), corresponde a “una disparidad evidente entre mujeres y hombres en términos de valores, actitudes y variables como tendencias de votación, acceso al poder y posiciones económicas”.

En el país existen diversas instituciones que cuentan con documentación pública¹ que apuntan a regular las relaciones que se desarrollan en instancias de trabajo, para prevenir situaciones de discriminación, acoso y violencia por sexo/género, tanto como políticas, lineamientos y ordenanzas. No obstante, hay desafíos asociados a la inexistencia de datos a escala regional y provincial desagregados por sexo/género, lo que obstaculiza el avance real para generar cambios sociales importantes.

Esto lleva al equipo del Proyecto “Implementación de una Estrategia de Gestión de Residuos para Chiloé”, ejecutado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en conjunto con el Ministerio del Medio Ambiente (MMA), y con el financiamiento del Gran Ducado de Luxemburgo, a adherirse a estos planteamientos y regularizar posibles situaciones de discriminación, acoso y violencia por sexo/género en las relaciones laborales. Adicionalmente, dentro de los atributos transversales que conciben al Proyecto Luxemburgo -Chiloé (en adelante el Proyecto), se encuentra la integración del enfoque de género, tanto dentro del equipo de trabajo como en las actividades que realiza en el territorio, y los productos que se generan; sean capacitaciones, instrumentos para política pública y/o material comunicacional. Por ello, incorporar el enfoque de género en las relaciones laborales surge como una urgencia y una práctica coherente, tanto dentro del Proyecto como con personas externas vinculadas con el equipo.

Enfoque de género: Según indica PNUD (2004), es una herramienta descriptiva, analítica y política para entender papeles y tareas que se llevan a cabo por mujeres y hombres en una sociedad. Es descriptiva en tanto visibiliza desigualdades entre mujeres y hombres; analítica, pues permite interpretar relaciones de desigualdades entre ellos; y política, en tanto es una opción para comprender la desigual relación entre mujeres y hombres en la sociedad. Trabajar con enfoque de género permite generar estrategias, políticas, instrumentos de planificación, etc., capaces de producir los mismos beneficios para mujeres, hombres y otros, en pro de la igualdad.

¹ Existe también documentación de este tipo a nivel regional por parte del Gobierno Regional (GORE) y desde la contraparte ministerial, la Subsecretaría de Medio Ambiente (SUBSEMMA).

Perspectiva de género: Corresponde al compromiso de una institución para generar un trato equitativo sexo-género (PNUD, 2006). En Chile, la Biblioteca del Congreso Nacional (2021) ha incorporado este concepto, buscando que se integre en todos los procesos políticos, aparatos públicos y poderes del Estado el enfoque de género. De este modo, se entiende el enfoque de género desde una dimensión más amplia y analítica, y la perspectiva una dimensión práctica. Sin embargo, estas definiciones varían según el país o institución de origen, encontrándose casos también donde se usan de forma indistinta.

El Proyecto construye este instrumento de carácter interno para proteger a sus trabajadoras y trabajadores de cualquier comportamiento que sea considerado como acoso sexual, violencia y discriminación por razones de sexo/género, pues este tipo de situaciones ocurre en diversos ámbitos del quehacer profesional. Todas y todos tienen derecho a desempeñar labores en espacios seguros y libres de discriminación y violencia. Por ello, se presenta el protocolo laboral con enfoque de género para el equipo de Proyecto, para ser aplicado mientras este se encuentre activo (2021- 2023).

Este documento es un ejercicio inicial en abordar la complejidad que el tema merece, pues las sociedades latinoamericanas siguen reproduciendo roles que naturalizan trabajos diferenciados para mujeres y hombres. No obstante, este protocolo constituye la entrega de referencias y propuestas concretas sobre la incorporación del enfoque de género en prácticas laborales del Proyecto. Con estos aportes contribuimos a ampliar las posibilidades de acción en el campo de la Prevención y la Gestión de Residuos Sólidos Domiciliarios (RSD) para disminuir malas prácticas que atentan contra la equidad de género en los espacios de intercambio profesional.

Equidad de género: Según indica PNUD (2004:16), “implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”.

1.1 Normativas con enfoque de género a diversas escalas

A nivel global se han desarrollado avances en torno a la protección de los derechos de mujeres y niñas. Los esfuerzos han sido mayormente liderados por la ONU, quienes han desarrollado cuatro conferencias mundiales entre 1975 y 1995. Este último año, se generó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing firmada por 189 países, cuyo acuerdo considera y consolida puntos comunes de las conferencias anteriores, y establece objetivos estratégicos en temas que vinculan a la mujer en términos de pobreza, salud, violencia, economía, derechos de las niñas, medioambiente, entre otros (ONU, 1995). Además, propone una revisión quinquenal de avances en los doce objetivos estratégicos, siendo celebrada la última en marzo de 2020.

Por otra parte, en 2015 en la Asamblea General de la ONU adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde se definen 17 Objetivos (ODS) en materia económica, social y ambiental. En ese marco, se define como uno de los puntos clave la Igualdad de Género (ODS 5), cuyas metas abordan el fin a la discriminación y violencia hacia mujeres y niñas³, valoración del trabajo doméstico y de cuidados, asegurar la participación plena e igualdad de oportunidades hacia mujeres, asegurar acceso a salud sexual y reproductiva, otorgar igualdad en materia económica, acceso a tecnología y fortalecer leyes que promuevan la igualdad y empoderamiento de mujeres y niñas (ONU, 2015). Este objetivo es decisivo y ha marcado en gran medida las agendas nacionales en los países suscritos a esta organización.

² Para más información, visitar: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.

³ En el ODS N°5 se define textual “mujeres y niñas”, dejando fuera la posibilidad de nombrar a niños dentro de su objetivo. No obstante, el Proyecto considera la referencia a niñas como infancias, incorporando a niños para la igualdad desde el enfoque de género.

En paralelo, el enfoque de género ha ido ganando espacios en discusiones de carácter ambiental, reconociendo y visibilizando brechas de género estructurales en desmedro de las mujeres, que se incrementan en el contexto del calentamiento global (Aguilar, 2021). Esto fue también abordado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2019 (COP 25) que Chile presidió, donde se renovó el Programa de Trabajo de Lima en Género y su Plan de Acción - GAP (Ministerio del Medio Ambiente, 2020). Adicionalmente, el tema de género se incorpora en las Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC), con el fin de asegurar la implementación de criterios de género en instrumentos desde servicios públicos en materia de cambio climático.

En el contexto nacional, Chile cuenta con un marco normativo base para alcanzar la igualdad de género (CONAF, 2017), considerando la igualdad ante la ley de mujeres y hombres en la Constitución Política del Estado. En 2015 se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinmujeryEG), cuyo primer artículo busca "promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres" (Ley 20.820, 2015)⁴. También está presente la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, donde se manifiesta la igualdad de género, la promoción de la equidad y eliminación de toda forma de discriminación a mujeres, aunque sin mención de otros géneros.

² Para más información, visitar: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.

³ En el ODS N^o5 se define textual "mujeres y niñas", dejando fuera la posibilidad de nombrar a niños dentro de su objetivo. No obstante, el Proyecto considera la referencia a niñas como infancias, incorporando a niños para la igualdad desde el enfoque de género.

⁴ Puede consultar el documento de ley en el siguiente link: <http://bcn.cl/2flok>.

Finalmente, existe como instancia el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género presidido por la Ministra de la Mujer, cuya función es “colaborar en la implementación de las políticas, planes y programas orientados a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la actuación del Estado” (Ley 20.820, 2015).

A nivel regional, en 2008 se elabora el documento “Manual de Prevención de Denuncias e Investigación de Acoso Laboral” (GORE, 2015), cuyo objetivo se centra en desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y acoso sexual.

Desde la contraparte ministerial, en 2016 la Subsecretaría de Medio Ambiente (SUBSEMMA) cuenta con el “Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual” que define lineamientos para la creación de “entornos laborales saludables que prevengan, protejan y favorezcan el cuidado de la salud física y mental de las y los trabajadores” (SUBSEMMA, 2019). Este documento hace referencia concreta a la legislación vigente que regula temáticas vinculadas a la seguridad laboral y el acoso sexual, en donde se releva la Ley 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo del año 2005. La normativa vigente sienta bases concretas para actuar y denunciar conductas que no corresponden en espacios laborales en los que el Proyecto se desenvuelve.

⁵ Para conocer más sobre esta ley puede ingresar a: <http://bcn.cl/2i4ie>.

1.2 ¿Qué es un protocolo laboral con enfoque de género?

Son consideradas normas mínimas de convivencia laboral que deben ser llevadas a la práctica por todas las personas trabajadoras del Proyecto para la co-construcción de un espacio seguro. Las actividades están enfocadas en cerrar brechas de género, eliminando actitudes patriarcales, previniendo cualquier tipo de violencia y abuso de poder que agudicen acciones discriminatorias por sexo/género. El Proyecto asume el compromiso de prevenir y detectar las prácticas de acoso sexual en el entorno laboral y garantizar el cumplimiento del conducto regular.

Violencia de género: Según indica PNUD (2006), corresponde a toda conducta o actitud que dañe la integridad física y/o moral de mujeres o disidencias. Puede escalar hacia violencia sexual, desde una amenaza a concretar actos como violaciones, maltrato, acoso o abuso sexual, chantaje emocional, entre otros. Cuando se haga referencia a la violencia sexual se entenderá como: “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 2014)⁶.

Acosos sexual: La Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (2019) lo define como “aprovecharse de una posición de prestigio o poder para obligar o intentar obligar a alguien a participar en cualquier tipo de acto sexual. Incluye toda práctica, comentario o actitud con implicancias sexuales no deseadas dirigidas hacia una persona que está en una posición de subordinación, en especial en ámbitos laborales y educativos”. Puede aplicar también sobre otros géneros.

⁶ Para más antecedentes puede consultar el siguiente documento: https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf

Discriminación por género: Según indica PNUD (2006), “apunta a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Se presenta principalmente hacia el género femenino y se expresa en un acceso desigual a los recursos y oportunidades, en la violencia, la falta de servicios, la escasa representación de las mujeres en la política y los negocios, y en los desbalances de poder que caracterizan las relaciones institucionales e interpersonales entre hombres y mujeres”. Para comprender la discriminación por sexo se debe entender primero a qué se refiere la discriminación: “La discriminación es una violación a los derechos humanos (DDHH) por cuanto niega la igualdad de derechos y deberes a las personas sólo por ser distintas. Cuando la discriminación se basa en razones de orientación sexual (homofobia) o de identidad de género (transfobia), se violentan también los derechos sexuales y reproductivos, problemática que daña la dignidad de los seres humanos”⁷.

Lo primero entonces, es que el Proyecto asume un rol activo ante la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales, trans y +), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención. Esto, a través de la implementación del protocolo orientado a detectar, prevenir, actuar y promover factores que contribuyan a crear un entorno institucional exento de acoso, discriminación y violencia.

Este protocolo fue construido en base a trabajo de gabinete con levantamiento de información de las instituciones mandantes del Proyecto, el Ministerio del Medio Ambiente (MMA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). También se sostuvieron reuniones con ambas instituciones para recibir guía de su documentación, ejes de acción y experiencia en el tema. Por otro lado, se generó un taller participativo con las y los miembros del equipo del Proyecto para obtener su visión, y así incorporarlo al protocolo.

⁷ Puede revisar el siguiente link: Fiscalía de Chile | Víctimas y Testigos | Fuiste Víctima o Testigo | (fiscaliadechile.cl).

1.3 ¿Por qué es importante este documento para el proyecto?

La importancia de tener un protocolo laboral con enfoque de género para el equipo radica tanto a nivel conceptual como operativo en el desarrollo de sus labores. El acoso, violencia o discriminación en espacios laborales y el tema de la salud mental se asocian de manera intrínseca, evidenciando la importancia de las relaciones sociales que se viven en los lugares de trabajo. Si bien hombres y mujeres están expuestos a vivir este tipo de violencias, las experiencias desagradables las viven con mayor frecuencia mujeres, y afecta directamente en su salud mental.

A nivel práctico, el equipo de Proyecto se desenvuelve con un gran número de contrapartes, que se encuentran a su vez distribuidos de manera dispersa en los territorios y a distintas escalas. Dado que no todos las/os actores con que se relaciona el equipo cuentan con protocolos o cursos de base para interiorización del enfoque de género, es indispensable contar con lineamientos propios en caso de presentarse casos o conductas reprochables.

El protocolo de género es un instrumento laboral que tiene como fin regular y denunciar acciones o actitudes machistas que constituyen violencia de género. Es posible denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación laboral por razones de sexo/género, realizadas por personas que trabajen directamente en el Proyecto o contrapartes externas en los diferentes lugares en donde se localicen sus trabajadores/as.

Denuncias

La denuncia permite al Proyecto articular adecuadamente las acciones para que la institución pertinente- en este caso el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)- proceda según sus lineamientos, dejando registro formal de lo ocurrido. Este registro que elabora el Proyecto es a través de una ficha de denuncia⁸ que permite apuntar detalles sobre lugar, hora, tipo de situación vivida, entre otros.

La ficha de denuncia adquiere relevancia para el equipo de Proyecto desde dos ámbitos. Por una parte, desde el nivel institucional dado que el enfoque de género es un atributo transversal del Proyecto. Esto se enmarca en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en que Chile forma parte. A nivel interno el protocolo resulta de alto interés, al proveer de un espacio seguro para sus trabajadores/as, en contextos donde se realiza trabajo con un gran número de contrapartes, de diverso origen y a distintas escalas. El diagrama presentado a continuación corresponde a la aplicación de este protocolo a todos/as los/as actores territoriales e instituciones con las que el Proyecto mantiene relaciones laborales actualmente.

⁸ Revisar ficha de denuncia en Anexo N° 1.

Imagen N°1. Diagrama de relaciones laborales para aplicación de protocolo con enfoque de género



Fuente: Elaboración propia, 2022

Como se observa en la Imagen N° 1, el Proyecto se posiciona como equipo articulador que tiene la posibilidad de aplicar este documento por una parte a sus mandantes institucionales que corresponden al MMA como al PNUD. Y, por otro lado, el Proyecto puede generar esta misma dinámica con sus contrapartes territoriales a quienes llamamos Actores Territoriales, y entre ellos se pueden encontrar a personas participantes de las comunidades locales, municipios del archipiélago de Chiloé y servicios externos contratados por el Proyecto para realizar labores dentro de sus diversos lineamientos y ejes. Sin perjuicio de lo anterior, el Proyecto sugiere la utilización de este documento para ser aplicado entre la diversidad de actores y escalas (regional, provincial, local), potenciando y fortaleciendo la posibilidad de prevenir y normar las dinámicas de trabajo. En este sentido, la creación de espacios seguros de intercambio profesional, en efecto pone en coherencia la voluntad de generar cambios en favor de la disminución de brechas y la igualdad de género. El Proyecto busca una integración del enfoque de género en sus prácticas laborales mediante un intercambio sin estereotipos ni roles de género atribuidos a hombres y mujeres u otros géneros, sancionando cualquier tipo de conducta que se considere violencia de género y abuso de poder que agudicen prácticas de discriminación por sexo/género. Las sanciones serán determinadas en base al conducto regular de PNUD, contratante directo del equipo de Proyecto.

2. Objetivos

A través del protocolo laboral con enfoque de género el Proyecto busca poner en la práctica un avance hacia la igualdad con especial énfasis en no aceptar ningún tipo de discriminación, violencia o acoso por razones de sexo/género. La idea principal es que el Proyecto se convierta en un espacio de trabajo seguro, que construya relaciones laborales equitativas y sin actitudes patriarcales. De esta forma, se propone que cada integrante incluya el enfoque de género en sus prácticas laborales internas y externas, sin estereotipos ni roles de género establecidos. En este sentido, se entiende que se alinea con el Objetivo 5 de los ODS: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

3. Ámbitos de acción

Para entender los ámbitos en los que se desenvuelven las acciones de este protocolo, es esencial tener en consideración dos conceptos que clarifican las ideas posteriores sobre el enfoque de género, para denunciar el acoso sexual, violencia y discriminación por sexo y género.

Sexo: según PNUD (2004), alude a las diferencias de carácter biológico que existen entre hombres y mujeres y no determinan nuestra conducta. Por su parte, el sexismo sería la adopción de actitudes excluyentes o discriminatorias hacia otras personas por su sexo (PNUD, 2014).

Género: según PNUD (2004:15), es una construcción sociocultural, que corresponde al “conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento” en una cultura determinada. Por lo tanto, los roles asociados al género no son estáticos. Estos cambian dependiendo del momento de la historia, territorios, sociedad, estructuras de poder o entre culturas. Por lo tanto, determinan en buena parte el modo en que hombres y mujeres se relacionan, determinando cómo se distribuye el poder entre ambos.

Cuando se habla de las actitudes patriarcales sancionadas en este documento sobre “sexo” y “género”, se comprenden las desigualdades y disimetrías de poder manifestadas tanto biológicamente (sexo) como por construcción social (género).

Los espacios en donde se aplica este protocolo son los lugares de trabajo del equipo de Proyecto, Santiago (en la Región Metropolitana), Puerto Montt y la Provincia de Chiloé (en la Región de Los Lagos). El equipo de trabajo que se localiza en Santiago se moviliza semanalmente a las oficinas del MMA; en Puerto Montt se despliega en las oficinas de la SEREMI MMA; y en Chiloé, el equipo de Proyecto forma parte de las respectivas oficinas municipales, y tiene presencia en salidas a terreno en cada una de las comunas del archipiélago.

¿Qué sucede con los espacios virtuales?

Tanto los espacios físicos de trabajo como los virtuales deben ser considerados para la aplicación de este protocolo. Los espacios virtuales constituyen forma de comunicación entre colegas, por lo que se sugiere relacionarse siempre de una manera clara y respetuosa. Algunos ejemplos de ello pueden ser reuniones con contrapartes municipales, agrupaciones ciudadanas o actores comunitarios en contacto por temas laborales. Los correos electrónicos, WhatsApp y llamadas telefónicas con motivo de articular gestiones y actividades en el quehacer profesional, son también contemplados como espacios válidos de comunicación formal y potenciales para el desarrollo de violencia, acoso y/o discriminación por sexo/género al equipo de Proyecto.

Es decir, todas las contrapartes con las que el equipo se relaciona laboralmente en las distintas regiones del país forman parte de las disposiciones de este documento. En caso de que así sucediera, la consejera o la coordinación del Proyecto se comunicará oportunamente para plantear la situación y dar a conocer el conducto formal asociado a la denuncia.

Manifestaciones

Las manifestaciones son consideradas las acciones concretas que materializan lo que no vemos ni tocamos. En relación con lo anterior, las acciones definidas en la tabla N°1 visibilizan diversos tipos de violencia, acoso y discriminación por sexo/género que podrían ser vividas.

Con el fin de asegurar que todas las personas que integran el Proyecto disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, intimidad, e integridad física y moral sean respetadas, se presentan a continuación algunos ejemplos de manifestaciones de acoso, violencia y discriminación por sexo/género. Es importante considerar que estas no son necesariamente explícitas o se desarrollan en forma lineal, pues tienen una dinámica propia caso a caso.

Manifestaciones	Detalle
Verbales	<ul style="list-style-type: none"> · Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos. · Discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales. · Llamadas o notas incógnitas con connotación sexual.
No Verbales	<ul style="list-style-type: none"> · Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.
Físicas	<ul style="list-style-type: none"> · Contactos físicos innecesarios (roces, abrazos, besos, apretones, tocaciones, etc.). · Acercamientos o persecuciones. · Realización de gestos indecorosos.
Amenazas y ofreimientos	<ul style="list-style-type: none"> · Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral. · Amenaza de perjuicios si no acepta propuestas sexuales. · Promesas u ofrecimiento de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales. Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras.
Digitales	<ul style="list-style-type: none"> · Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías). · Difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona. · Exhibición de pornografía.

Fuente: Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. Dirección de Igualdad de Género.

Acciones del Protocolo

Como fue declarado, este protocolo está diseñado con el fin prevenir, detectar actuar y promover factores que contribuyan a crear un entorno institucional exento de acoso, discriminación y violencia.

Con prevenir, se hace referencia a que el protocolo considera e incorpora acciones y medidas, como indicaciones y buenas prácticas, que tienen como fin favorecer la co-creación de un ambiente laboral respetuoso, que fomente la equidad entre mujeres y hombres (UN Women, 2015). Estas medidas promueven los factores para la creación de un entorno institucional libre de acoso, discriminación y violencia.

Por detectar, se hace referencia a una serie de elementos indicativos de acoso, abuso o discriminación por sexo, como los de la Tabla N°1, que permiten relevar cuando se está en presencia de dichas situaciones. Dentro los posibles efectos de ellos, se encuentran actitudes en las víctimas como: confusión, sobrecarga emocional y física, malestar, baja autoestima, desánimo, irritabilidad, miedo a represalias, sentimiento de culpa, hiperactivación o hipervigilancia, problemas de concentración, evitar lo relacionado con el victimario, entre otros (UCM, 2017).

Por actuar, la Organización Internacional del Trabajo (2013) informa sobre marco legal y conductos formales, que establecen responsabilidades y procedimientos en caso de que alguna de estas situaciones se genere. Los procedimientos y conductos se explicitan más adelante, en la sección de Conductos Regulares.

3.1 Lineamientos internos

Corresponden a las normas mínimas de convivencia laboral, establecidas de común acuerdo entre integrantes del Proyecto para la co-construcción de un espacio seguro de trabajo. El protocolo busca establecer mecanismos internos que propendan a acortar brechas de género, eliminar actitudes patriarcales, establecer trato equitativo y comprensivo que apunte a visibilizar y liberar los roles que mantiene la división sexual del trabajo. Por ejemplo, considerar roles reproductivos y de salud de la mujer.

Se espera que quienes integran el Proyecto adopten estas conductas en la relación con sus compañeros/as de trabajo y contrapartes a distintas escalas, buscando desarrollar un trabajo guiado por el enfoque de género y la disminución de sus brechas. Los lineamientos se organizan en dos sub-lineamientos.

Se conoce como división sexual del trabajo a la evidente separación de las actividades de hombres y mujeres en concordancia con los roles económicos que la sociedad les asigna. En ese caso, la mujer se le reconoce su labor reproductiva dentro de los espacios del hogar (y la tierra), así como a los hombres se les define mediante labores fuera del hogar (productivas), y consideradas socialmente de mayor importancia. El concepto se encuentra definido ampliamente en el apartado de Conceptos de interés.

3.1.1 De la dinámica laboral

- Propender al constante y correcto uso de lenguaje inclusivo en las instancias de trabajo, ya sean orales o escritas.
- Mantener siempre una actitud respetuosa hacia el otro u otra en instancias de trabajo o actividades grupales, ya sean presenciales u online. No se acepta ninguna forma de violencia, discriminación y/o abuso por sexo/género dentro del equipo.
- No se acepta la asignación de tareas o actividades por sexo y/o género, beneficiando a algún/a trabajador/a por su condición de sexo/género.
- Se deben generar o esclarecer los canales de denuncia formal, en casos de discriminación y/o acoso. Este debe aplicar tanto dentro del horario laboral, como fuera de él, en actividades que involucren al equipo de Proyecto (por ejemplo, en situaciones de salidas a terreno).
- Buscar siempre la paridad e inclusión de todos los géneros, ya sea en cuanto a número de representantes, participación y en la toma de decisiones.
- Es responsabilidad del Proyecto indicar a sus trabajadores/as la participación en cursos ofrecidos por PNUD y MMA en materia de género, según corresponda y sea definido por la coordinación del Proyecto.
- El Proyecto debe contar con un(a) profesional con conocimiento de enfoque de género para evaluar y dar seguimiento al protocolo de género en el Proyecto. Esta figura es de “consejera”. La persona encargada tiene que verificar que el enfoque de género se esté aplicando en los lineamientos internos y externos del Proyecto, y en las diversas dinámicas laborales.

3.1.2 De la flexibilidad

- Como equipo de Proyecto, se llama a poner atención a las condicionantes específicas que tienen las personas en la vida social y económica, tales como la maternidad y paternidad, trabajo de cuidados hacia infancias y personas dependientes, salario, cargos, entre otros. Esto, en el desarrollo de las actividades de equipo o con actores territoriales. Se debe dar énfasis en comprender para qué es importante esta flexibilidad, y ser conscientes de las realidades individuales.
- Acordar algún tipo de fuero o día libre para personas menstruantes, en caso de que se requiera descanso, informando y coordinando directamente con su jefatura.
- La ropa o forma de vestir no debe ser un tema de crítica o amonestación. No obstante, se llama al equipo a considerar la formalidad de las instancias en las que participan, tanto presencial como en línea.

3.2 Lineamientos externos

El protocolo laboral con enfoque de género busca extender las consideraciones consensuadas a nivel interno, entre contrapartes y colaboradores del Proyecto, orientando las acciones hacia espacios seguros de desenvolvimiento a distintas escalas. En particular, los lineamientos externos buscan esclarecer mecanismos y conductos formales regulares en caso de que se dé cuenta de situaciones que afecten al equipo de Proyecto por actitudes sexistas, de ejercicio de poder, acoso o violencia sexual y de género dentro del espacio laboral en que se interactúa con agentes externos al Proyecto. Esto aplica para contrapartes a escala nacional, regional, municipal o las personas con que el equipo se relaciona en el ejercicio laboral.

En el caso de que alguna contraparte externa al Proyecto se viese involucrado/a en instancias consideradas como acoso, violencia o discriminación por sexo/género, la coordinación del Proyecto se comunicará formalmente con la persona indicada para dar cuenta de la situación, indicar el conducto formal (según la particularidad del caso), y alternativas para abordar la situación.

Por otra parte, pone énfasis en los elementos mínimos para garantizar la comunicación de resultados, noticias y otros productos, con enfoque de género y lenguaje inclusivo, estableciendo buenas prácticas en el ejercicio laboral con esta perspectiva.

3.2.1 Consideraciones para la comunicación del Proyecto

A continuación, se proponen guías de buenas prácticas a considerar en este aspecto surgidas a través del proceso participativo para la elaboración de este protocolo. Estos, complementan los lineamientos indicados para un ambiente laboral seguro.

- Generar, consensuar y aplicar guías generales con enfoque de género para comunicados de prensa, textos, elaboración de material educativo o audiovisual, entre otros.
- Seguir guías de comunicación pública con enfoque de género en eventos y situaciones formales según documentación PNUD⁹.
- Para productos del Proyecto, tales como Planes Locales, deben usar lenguaje inclusivo, uso de datos desagregados que permita análisis desde el enfoque de género, dar cuenta de brechas actuales entre hombres y mujeres, además de abrir mecanismos de participación desde la etapa de diseño con este enfoque.
- La coordinación del Proyecto se encuentra capacitada para desistir de contrato de servicios con externos que lleven a cabo situaciones de violencia de género no cumpliendo con los estándares mínimos éticos contemplados por el Proyecto y su mandante institucional (PNUD).

Lenguaje inclusivo: Según indica UN (S/F), “manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género”. La comunicación inclusiva, permite el reconocimiento de las y los otros dentro de su propia identidad, es una forma de democratización del lenguaje con nuestro entorno (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Lineamientos para un enfoque inclusivo de género en productos de comunicación. Cadenas Mundiales Sostenibles de productos del mar (revisar enlace en pie de página N°5)

3.3 Conductos regulares

De detectarse faltas al protocolo en los espacios laborales, será la consejera de género quien velará por la seguridad de sus trabajadores/as a través de los siguientes canales formales, acorde a los lineamientos en el PNUD como implementador.

3.3.1 Canales de denuncia

Ante situaciones de discriminación por razones de sexo/género, acoso sexual o violencia de género, se debe recurrir a la consejera de Proyecto para realizar el trámite formal y recibir guía, apoyo, y activación del conducto regular, derivando a los coordinadores del equipo, tanto a nivel regional como nacional. Opcionalmente, si él o la denunciante considera que debe dirigirse de manera directa a la coordinación, también puede hacerlo. En ambos casos, esta comunicación puede realizarse en una primera instancia por vía telefónica considerando la gravedad del relato (acusaciones) para notificar los hechos. De manera consecuente, y como lo indique la consejera, se debe completar la “Ficha de registro de denuncia por razones de género” para dejar respaldo de la situación vivenciada.

En el caso que alguna de las personas de la coordinación se encuentre involucrada en la denuncia, el otro/a coordinador/a debe hacerse cargo del caso de manera individual, dejando fuera al miembro del equipo involucrado/a. Es decir, estos mecanismos deben ser imparciales. Se espera que el equipo de Proyecto tome parte de este protocolo y participe de los conductos regulares en caso de situaciones que lo requieran.

El acompañamiento a él o la denunciante por violencia de género, acoso sexual, discriminación por razones de sexo/género es deber de la consejera, quien se preocupará de evitar que el o la denunciante se someta a situaciones de revictimización al formalizar la denuncia.

3.3.2 Proceso de denuncia en el PNUD

El Equipo de Proyecto pertenece contractualmente a PNUD, por tanto, ante cualquier situación de acoso que deba denunciarse, el Proyecto se ajusta a sus conductos formales.

En ese contexto PNUD cuenta con documentación a nivel global para todos sus empleados/as indicando los conductos regulares para seguir para distintas situaciones (Documento “Dónde acudir cuando”). En este contexto, existe una sección destinada a la denuncia de conductas indebidas, donde una de las listadas corresponde a acoso y abuso de autoridad en el lugar de trabajo; y una sección de prevención de explotación y abuso sexual. Ésta última indica un mecanismo de denuncia de conductas indebidas y recomendaciones de investigación sobre casos denunciados, además de la búsqueda de soluciones.

Es importante mencionar que son los titulares contratados de PNUD quienes cuentan con este conducto regular de investigación, sanción y remediación. El ente encargado de realizar la investigación es la Oficina de Auditoría e Investigación del PNUD (OAI), y cuenta con distintos canales de denuncia¹⁰.

Acerca de la denuncia en sí misma, ante PNUD se debe incluir: tipo de conducta indebida; nombre o nombres de los o las infractores o infractoras; descripción de los incidentes con fechas y lugares; y cualquier información adicional que resulte pertinente, siendo posible adjuntar documentación. Se recomienda utilizar formato de ficha anexada, en tanto establece claramente a las partes involucradas, tipo de denuncia y narración de los hechos. Para más información de prevención y mecanismos de denuncia, se recomienda ingresar a la Intranet de PNUD¹¹.

¹⁰ Ver Documento “Dónde acudir cuando” del PNUD, página 18.

¹¹ <https://intranet.undp.org/unit/ohr/harassment/SitePages/Intranet.aspx>

4. Buenas prácticas en el ejercicio laboral con enfoque de género

Las buenas prácticas laborales con enfoque de género se constituyen en base a la consideración de diferencias, necesidades, contextos de desigualdad y de roles que viven mujeres y hombres en el trabajo. En general, se relacionan directamente con los roles reproductivos que afectan en mayor medida a mujeres, como el cuidado de infancias o personas dependientes, pero también por otras situaciones de carácter más estructural, como los niveles de educación alcanzados, o la capacidad de participar en ciertas actividades, que van en directa relación con lo anterior (Lanzaderas, 2018).

No obstante, estas situaciones pueden presentarse en todos los sexos/géneros. Dentro del Proyecto se consideran estas buenas prácticas para ser aplicadas tanto desde el ejercicio de coordinación interno, como desde su faceta práctica y participativa, y los análisis que se desarrollan en las actividades del Proyecto.

A continuación, se realizan recomendaciones de buenas prácticas para incorporar en las actividades de trabajo mencionadas anteriormente.

- Buscar siempre la paridad e inclusión de todos los géneros, tanto en número de representantes como en toma de decisiones.
- Buscar siempre cerrar brechas de género en actividades del Proyecto, ya sea en eventos, seminarios, encuentros, talleres, publicaciones, etc.
- Informar instancias de toma de decisión a las comunidades locales con anticipación, garantizando horarios y espacios seguros para la participación igualitaria de todos los géneros. Especialmente, fortalecer la participación de mujeres e infancias en instancias y espacios donde han sido subrepresentadas.

- En la documentación emanada por el Proyecto, se insta al Equipo a utilizar documentación conceptual, teórica y estadística con enfoque de género. En el caso de los datos, se recomienda usar desagregación por sexo. Esto, buscando incorporar el enfoque de género dentro de metodologías y análisis, como medio para mejorar la prevención y gestión de residuos y no como un fin en sí mismo.
- En la comunicación escrita, como correos electrónicos, se insta a utilizar correctamente lenguaje inclusivo, incorporando los parámetros ya mencionados, tales como el respeto a las personas y sus situaciones personales particulares. Adicionalmente, los integrantes del Equipo deben dar respuesta oportuna a los correos electrónicos, evitando el *ghosting*¹² de manera interna y con contrapartes externas; y a copiar en los correos a la Coordinación Regional o Nacional, según corresponda.

Asimismo, se sugiere en las relaciones laborales mantener el contacto virtual por correo electrónico institucional, dispuesto para cada una de las personas que integran el equipo (@undp.org) y no hacerlo por correos personales u otros medios.

¹² Se entiende como *ghosting* la práctica de “desaparecer” en las relaciones personales, laborales, etc

5. Conceptos de interés para complementar lectura de protocolo

Esta lista de conceptos corresponde a definiciones que en términos generales reflejan cada una de las acciones mencionadas durante el desarrollo del documento, clasificados como básicos y complementarios, en función de la temática aquí abordada. Estas precisiones permiten un acercamiento al enfoque de género en temas de conductas y relaciones laborales, para avanzar hacia la igualdad de género en todos los ámbitos de la experiencia cotidiana. Se debe puntualizar que los conceptos se encuentran ordenados en orden alfabético.

5.1 Conceptos básicos

División sexual del trabajo: tareas o actividades típicamente desarrolladas por hombres o mujeres, aprendida y acordada tanto cultural como temporalmente. Por lo tanto, cambia con las sociedades. Se compone principalmente del trabajo reproductivo, del que se desprenden actividades asociadas al sexo biológico. Dichas funciones suelen naturalizarse y hacer responsable a mujeres, ya que involucran aspectos como la reproducción, la crianza y alimentación del hogar, que hoy insuman las discusiones de trabajo no remunerado. El trabajo productivo, por su parte, es representado en la figura de la producción de mercado, tanto de bienes como servicios; o a la sociedad, como la esfera política. Este suele relacionarse con labores realizadas por hombres (PNUD, 2006).

Estereotipos de género: según indica PNUD (2006: 96), corresponde a “ideas fijas y simplificadas sobre las características de hombres y mujeres, basadas en roles e identidades socialmente asignados. Se asumen como naturales y con ellos se clasifica a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales (“Las mujeres nacieron para...”, “los hombres son fuertes para...”), generando estructuras de privilegio que impiden el disfrute igualitario de los derechos a hombres y mujeres”.

Igualdad de género: según indica PNUD (2004:16), “supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera”. La igualdad de género reconoce las asimetrías de derecho entre mujeres y hombres en la sociedad, que han afectado histórica y sistemáticamente a las mujeres, y busca que las oportunidades no dependan de haber nacido biológicamente hombre o mujer. Para PNUD, el medio para lograr la igualdad de género es la equidad.

Paridad: según indica la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer- PRODEMU (2021), “es una estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres, por ejemplo, a través de cuotas de participación política”.

5.2 Conceptos complementarios

Abuso sexual: según la ONU (2019), es la “intrusión física de naturaleza sexual o su amenaza, ya sea por la fuerza o por condiciones de inequidad o coercitiva”.

Acciones afirmativas desde el enfoque de género: según indica ONU Mujeres (2015), corresponde a acciones o medidas, temporales o permanentes, que funcionan como mecanismos compensatorios para fomentar la eliminación de discriminación o desigualdades producto del sexo o género dentro de instituciones.

Análisis de género: como su nombre indica, implica un proceso de documentación, comprensión y análisis de roles o funciones que realizan mujeres y hombres. Esta idea incorpora temas como la división sexual del trabajo, productiva y reproductiva; acceso y control de recursos y beneficios; factores sociales, económicos y medioambientales que afectan a la capacidad de toma de decisiones (De la Cruz, 1998 en PNUD, 2006).

Consentimiento sexual: corresponde al “acto de manifestar explícitamente, sin presión ni imposición ni violencia, que se está de acuerdo en mantener actividades sexuales con una persona (Fundación PRODEMU, 2021). A nivel concreto, el consentimiento es la manifestación explícita, consciente, libre, informada, concreta, entusiasta y activa, para todas las partes implicadas, acerca de mantener cualquier tipo de relación con otra persona. Además, es reversible, es decir, consentir una vez no significa que lo será siempre (Amnistía Internacional, 2021). Sin embargo, el consentimiento es también la manifestación a nivel individual de las estructurales sociales y de poder en que se desenvuelven las partes, siendo este afectado por factores como el sexo, raza, clase social, entre otros (Pérez, 2016).

Expresión de género: según indica el proyecto Libres e Iguales de Naciones Unidas (S/F), la expresión de género “es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres (...) La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual”.

Identidad de género: corresponde al sentimiento de pertenencia al sexo femenino o masculino (Fuller, 1993 en PNUD, 2006).

Identidad sexual: se refiere al posicionamiento y/o reconocimiento sexual propio, no coincide necesariamente con la identidad de género (PNUD, 2006).

Patriarcado: según Vacca y Coppolecchia (2012: 60) corresponde a “un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista. Esta idea, por un lado, se construye tomando las diferencias biológicas entre hombres y mujeres como inherentes y naturales. Y por el otro, mantiene y agudiza estas diferencias postulando una estructura dicotómica de la realidad y del pensamiento”.

Roles de género: corresponden a “comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente asignadas a hombres y mujeres en función de diferencias percibidas socialmente que definen como deben pensar, actuar y sentir las personas según el sexo al que pertenecen”. Estos roles cambian en función de las sociedades, incluso dentro de una misma en distintos momentos. Afecta desde la edad temprana a niñas y niños, quienes debe responder y usar los espacios sociales, materiales y simbólico según su rol (Dirección del Trabajo, 2019).

6. Referencias y Bibliografía complementaria

Aguilar, L. 2021. “La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?”, serie Asuntos de Género, N° 159 (LC/TS.2021/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Consultado el 3/12/2021. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46996/4/S2100332_es.pdf.

Amnistía Internacional. 2021. “Qué es el consentimiento: cómo hablar (y pensar) sobre él”. Consultado el 10/02/2022. Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2021/06/ltay-toolkit-blog-how-to-talk-and-think-about-consent/>

Banco Interamericano de Desarrollo. 2021. “Orgullo de ser quienes somos: La importancia del lenguaje inclusivo”. Consultado el 16/02/2022. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/importancia-del-lenguaje-inclusivo/>

Cifuentes, P. & Guerra, P. 2012. “Transversalización del enfoque de género en la legislación. Aspectos teóricos y compromisos internacionales”. Asesoría Técnica Parlamentaria, N° SUP: 129568.

Corporación Nacional Forestal. 2017. “Estrategia Nacional de Cambio Climático y Recursos Vegetacionales 2017-2025”. Consultado el 3/12/2021. Disponible en: <https://www.encrv.cl/estrategia-nacional>

Dirección del Trabajo. 2019. “Glosario de género”. Consultado el 4/01/2022. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605_recurso_3.pdf

Lanzaderas. 2018. “Manual de Buenas Prácticas para la inclusión de la Perspectiva de Género en Programas de Empleo y Emprendimiento”. Consultado el 8/02/2022. Disponible en: https://issuu.com/lanzaderasdeempleo/docs/manual_enfoque_genero_empleo

Ley 20.609 del 20 de marzo de 2012, Establece medidas contra la discriminación. Ministerio Secretaria General de Gobierno. Consultado el 3/12/2021. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

Ley 20.820 del 20 de marzo de 2015, Crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y modifica normas legales que indica. Ministerio de Desarrollo Social. Consultado el 3/12/2021. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613>

Libres e Iguales de Naciones Unidas. (S/F), “Glosario”. Consultado el 5/01/22. Disponible en: <https://www.unfe.org/es/definitions/>

Ministerio del Medio Ambiente. 2020. “Lista de chequeo para integrar el enfoque de género en los instrumentos de gestión del cambio climático”. Consultado el 3/12/2021. Disponible en: <https://mma.gob.cl/wp-content/uploads/2020/06/GENERO-3.pdf>

ONU Mujeres. 2015. “La igualdad de género”. Consultado el 10/02/2022. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>

ONU Mujeres. 2015. “Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer”. Consultado el 09/02/2022. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/11/prevention-framework>

Organización Internacional del Trabajo. 2017. “El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4”. Consultado el 08/02/2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf.

Pérez, Y. 2016. “Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género”. Revista mexicana de sociología, vol.78 no.4. Ciudad de México oct./dic. 2016

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2004. “Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina país”. Consultado el 1/12/2021. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1607:2009-como-elaborar-estrategia-genero-oficina-pais&Itemid=3582&lang=es.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2006. “Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile”. Consultado el 1/12/2021. Disponible en: https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2018. “Plan Estratégico 2018-2021”. Consultado el 3/12/2021. Disponible en: https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html

PNUD, ONU Mujeres, PNUMA. 2020. “De las Palabras a la Acción: Proyectos con Soluciones Innovadoras para la Naturaleza, la Acción Climática y la Igualdad de Género”. ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Ciudad de Panamá. Panamá.

Fundación Prodemu. 2021. “Glosario de Género”. Consultado el 5 de enero de 2022. Disponible en: <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>.

United Nations. 1995. “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5”. Consultado el 2/12/2021. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration#view>

United Nations. 2015. “Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015: 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Consultado el 2/12/2021. Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

United Nations. 2019. “Reparar injusticias: la ONU ayuda a miles de víctimas de abuso sexual a reconstruir sus vidas”- Consultado el 1/12/2021. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/06/1458231>

United Nations. S/F. “NACIONES UNIDAS: Lenguaje inclusivo en cuanto al género”. Consultado el 11/01/2022. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>.

Universidad Complutense de Madrid. 2017. Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género. Consultado el 09/02/2022. Disponible en: https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/guia_UCM_acoso_online.pdf

Vacca, L., & Coppoleccia, F. (2012). “Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault”. Páginas de Filosofía, Año XIII, N° 16, pp. 60-75.

Vásquez, A., Clements, R., Pacha, MJ., Villamarín, G. (2021) Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática. Ministerio de Medio Ambiente de Chile, Naciones Unidas Chile y Fundación Futuro Latinoamericano. Chile.

Chiloé | Proyecto
REDUCE | Luxemburgo – Chiloé



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG