



# Módulo 1

## Conceptos básicos de género



### Introducción:

Manejar conceptos básicos referente a género es clave para entender posteriormente las acciones y sentidos de las medidas impulsadas por la institución, que van en la línea de lo establecido en la Norma NCh 3262.

### Desarrollo:

Los ámbitos de la investigación sobre género han ido avanzando a lo largo de la historia, conocerlos nos permite tener una visión más amplia, siendo capaces de reconocer e implementar en nuestros espacios de trabajo y personales.

**¿Qué es el sexo?:** conjunto de características físicas, biológicas y anatómicas que definen como hombre o mujer a los seres humanos.

**¿Qué es el género?:** conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de hombres o de mujeres.

**Orientación sexual:** atracción emocional afectiva, erótica y física con personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género.

**Identidad de género:** vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

**Expresión de género:** como una persona manifiesta su identidad de género, la que es percibida por otras personas a través de su nombre, vestimenta, expresión y su conducta en general.

**Homosexualidad:** atracción hacia personas del mismo sexo.

**Heterosexualidad:** atracción hacia persona de otro sexo.

**Bisexualidad:** atracción hacia persona de ambos sexos.

**Pansexualidad:** atracción hacia las personas independiente del sexo y género.

**Estereotipos de género:** atribuir a las mujeres y a los hombres características, roles y gustos de un grupo, sin considerar sus particularidades.

**Femicidio:** asesinato de una mujer por el sólo hecho de ser mujer.

**Machismo:** conjunto de conductas, prácticas sociales y creencias que establecen la superioridad del hombre por sobre las mujeres en algunos aspectos de la vida.

**Mansplaining:** cuando un hombre asume una postura pedagógica hacia una mujer, aún siendo pares y que ella pueda tener mayor conocimiento respecto al tema del que se está hablando.

**Misoginia:** odio, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres.

**Paridad:** redistribuir el poder política entre hombres y mujeres, para así poder equilibrar la representatividad en toda la institucionalidad pública.

**Patriarcado:** estructura de organización y dominación en la que el hombre se sitúa como sujeto de poder y autoridad por sobre las mujeres.

**Sororidad:** pacto social, ético y emocional que se construye entre las mujeres.

**Diversidad sexual:** llamada por las siglas LGBTTI+

### Conclusión:

Manejar conceptos sobre género es fundamental para poder promoverlo en el ámbito laboral, personal, social, etc. si no los conocemos en profundidad, resulta difícil poder ser capaz de incorporar la perspectiva de género en los ámbitos señalados.

### Bibliografía:

- Dirección de género, diversidad y equidad, Universidad de Santiago de Chile (2022) <https://direcciondegenero.usach.cl/noticia/direcci%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-diversidad-y-equidad-junto-editorial-usach-publican-glosario-feminista>
- elDiarioes, 10 de febrero 2016, ¿No te ha pasado que...? - Micromachismos, <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>
- Santibañez Guerrero, D. (2018). El concepto interseccionalidad en el feminismo negro de Patricia Collins. Resonancias. Revista De Filosofía, (4), 49-58. <https://doi.org/10.5354/0719-790X.2018.50354>
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado (2022), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>





# Módulo 2

Subrepresentación de las mujeres y sus barreras: **techo de cristal y piso pegajoso**

## Introducción:

Aprender de las barreras que dificultan el desempeño de altos cargos en las mujeres al interior de una organización.

## Desarrollo:

El curso estará orientado a la descripción de definiciones para conocer ambos conceptos, de donde surgen, y cuáles son esas barreras que se autoimponen sin estar escritas, pero que forman parte de la cultura social y organizacional.

## TECHO DE CRISTAL

Se refiere a aquellos cánones no escritos, pero notorios al interior de una institución que dificultan a las mujeres en acceder a altos cargos o puestos de trabajo.

También, al mal llamado “límite invisible” desde el exterior, que impide el crecimiento laboral y de ascenso a las mujeres en una organización.

El concepto se orienta a sesgos arraigados en las culturas, que predisponen a muchos hombres para el éxito profesional, mientras que subestiman las fortalezas, estilos y capacidades de la mayoría de las mujeres

## SUELO O PISO PEGAJOSO

Es otro concepto que debes reconocer, porque así podrás darte cuenta si estás inserta o inserto en dicho ambiente.

El suelo pegajoso son todos aquellos impedimentos relacionados al trabajo maternal, conyugal y del hogar, que impide el despegue a una carrera laboral en la mujer o al desempeño en altos cargos.

Implica cargas afectivas, emocionales y altas responsabilidades domésticas, pues la sociedad o la cultura le impone ese rol. Está íntimamente relacionado con el sentimiento de culpa y las “dobles jornadas” (entre el trabajo pago y en casa) que dificultan el crecimiento profesional de las mujeres.

Puedes reconocer este concepto en los trabajos social o culturalmente asignados a la mujer, como labores de aseo, de cuidado a terceros, educación.

El suelo pegajoso se refiere a la precariedad de los trabajos generalmente tomados por mujeres y lo difícil que se les hace a las mismas salir de esos lugares. Ser madres, esposas y cuidadoras del hogar, hace que las mujeres se encuentren “adheridas” a un suelo que les dificulta el crecimiento laboral y su realización personal lejos del ámbito familiar.

## ¿EN QUÉ SE DIFERENCIA EL SUELO PEGAJOSO DEL TECHO DE CRISTAL?

Mientras el suelo pegajoso retiene a las mujeres en determinados puestos de trabajo, como si fuera una especie de arenas movedizas, el techo de cristal bloquea sus aspiraciones profesionales, como una barrera invisible instaurada por las construcciones sociales arraigadas durante siglos.

## HISTORIA DEL CONCEPTO

### TECHO DE CRISTAL

La consultora Marilyn Loden, acuñó la frase hace casi 40 años. Pronunció por primera vez la frase “techo de cristal” en 1978, durante una mesa redonda sobre las aspiraciones de las mujeres.

Argumentó que el “techo invisible de cristal” son aquellas barreras más bien culturales y no personales contra el ascenso de mujeres, quienes son las que más obstruyen las aspiraciones y oportunidades profesionales de sus pares.

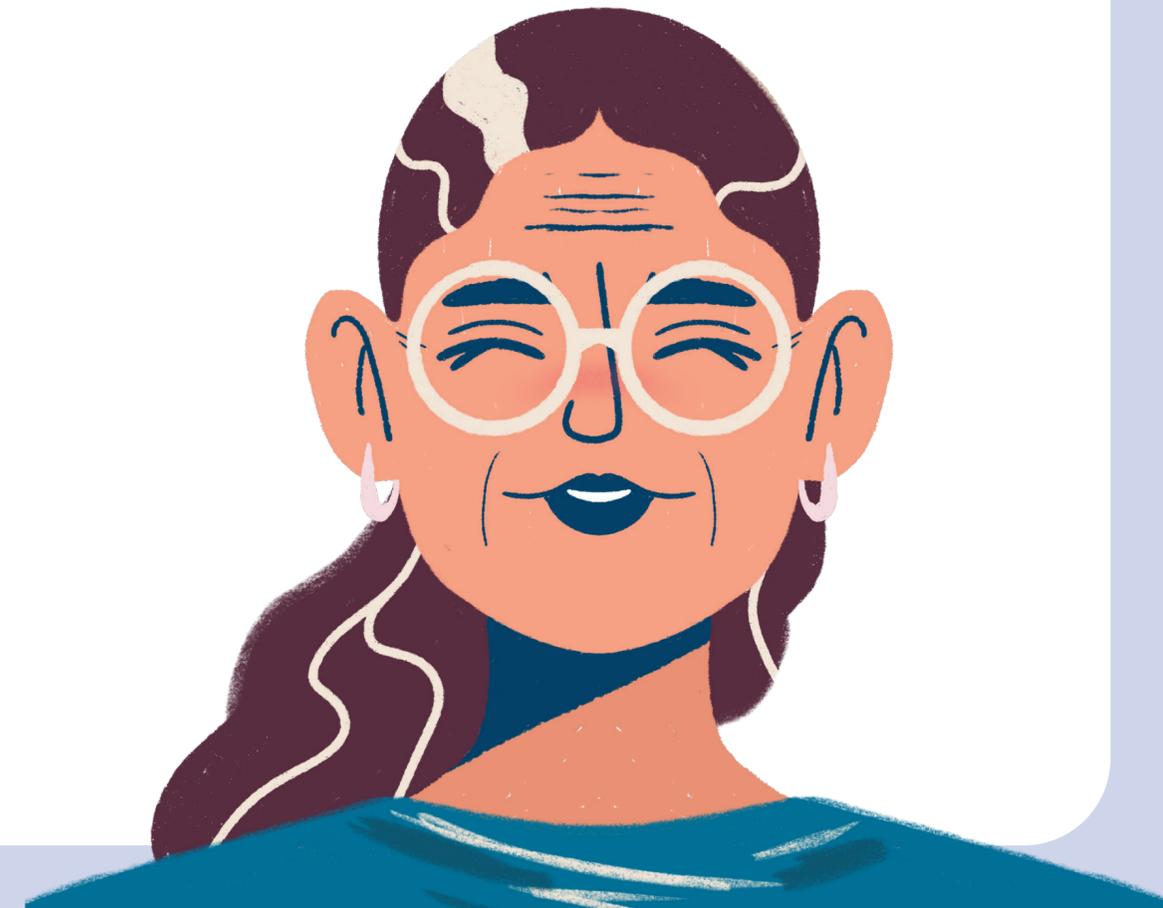
### SUELO PEGAJOSO

Fue introducido por primera vez en 1992 por la doctora en Sociología Catherine Berheide en un informe para Centre for Women in Government. Ahí se hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración.

## BARRERAS U OBSTÁCULOS

- Estructuras jerarquizadas de las instituciones públicas y privadas, las cuales se rigen por normas masculinas y el prototipo de empleado ideal sigue siendo el varón.
- La designación para ocupar puestos directivos no se hace por méritos sino por elección y tienen mucha influencia las redes sociales que los hombres desarrollan dentro de las organizaciones, pues una parte importante de los acuerdos se toma fuera de los horarios de trabajo.

- Predomina el estereotipo que relaciona al hombre como directivo y se considera que la mujer no puede serlo porque le falta capacidad de mando y autoridad.
- En el ámbito personal, las mujeres enfrentan obstáculos internos relacionados con baja autoestima, inseguridad, culpabilidad, perfeccionismo y miedo, consecuencias de la estructura social y la educación sexista y androcéntrica.
- Brecha salarial
- Autoeficacia aplicada al trabajo disminuida en mujeres por la segregación laboral y realidades sin oportunidades
- Escasa conciliación familiar/laboral
- Políticas inadecuadas
- Carga mental
- Estereotipos y prejuicios
- Diferentes tipos de acoso





## CÓMO ELIMINAR O QUEBRAR ESQUEMAS

- Establecer metas de diversidad de género para aumentar la representación de las mujeres en los niveles directivos, desarrollando el talento femenino en todos los puestos de decisión.
- Asumir la representación paritaria –mitad y mitad– de las mujeres en juntas directivas.
- Establecer igual remuneración por trabajo de igual valor.
- Medidas contra el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral.
- La capacitación es una de las principales armas para lograr escapar de estereotipos de género: a mayor formación, menor desigualdad.
- Formación digital, facilitando a las profesionales oportunidades de desarrollo online que pueden afrontar de forma personalizada mientras se “despegan” del suelo pegajoso.
- Asumir de manera balanceada, entre hombres y mujeres, las tareas domésticas y de cuidados.
- Inclusión de las mujeres en los distintos equipos de trabajo.
- Dar a conocer más historias de mujeres ejecutivas exitosas junto con realizar coaching y mentorías a mujeres.
- Comprender que la igualdad de género es un tema de hombres y mujeres, no solamente de mujeres.

## ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS

Uno de los mayores problemas en la trayectoria profesional de la mujer es generado por la elección que tiene que hacer entre su vida personal y laboral, toda vez que la misma cultura organizacional pugna por que el personal que pretenda escalar la estructura piramidal realice una cesión completa de la vida personal.

“El techo de cristal es la suma de todas las discriminaciones directas que viven las mujeres en el mundo laboral”. “Como cuando te dicen que por ser mujer no puedes ser supervisora, no porque no quieran darte la oportunidad, sino que porque el resto no va a respetar la autoridad de una mujer”.

Un ejemplo claro de esta discriminación encubierta se da cuando en los cargos de mayor responsabilidad, como la gerencia, administración y directorio, se espera que los profesionales estén disponibles 24/7.

“Esas políticas a las mujeres las termina perjudicando”. En encuestas se ha de terminado que el uso de tiempo de las mujeres es de 7 horas entre los 25 y 45 años, al cuidado de otras personas, los hijos o el mantenimiento del hogar, mientras que en los hombres en ese mismo tramo etario dedica solo 2.5 horas a esas actividades”. En resumen, esto quiere decir que la mujer tiene una doble carga laboral, que no es remunerada y que se traduce en que ella no tenga la misma capacidad de sostener ambas funciones.

Desde la maternidad y el posnatal, que recae prácticamente de forma exclusiva en las mujeres, obligándolas a ausentarse del trabajo por periodos largos para cuidar a los hijos recién nacidos; hasta la brecha salarial, que opera como un desincentivo para que responsabilidades domésticas o parentales sean repartidas de forma equitativa. “Porque si el marido va a ganar un 30% más, es más rentable que la mujer se quede en la casa al cuidado de los hijos”.

Muchas mujeres desisten del mundo laboral porque el ambiente de las organizaciones no es amable para poder desarrollar familia y a la vez una carrera profesional.

Los estudios avalan que tener a mujeres en cargos directivos aumenta las ganancias y productividad de las empresas. No obstante, ¿sabías que en Chile solo un 5% de las empresas tiene mujeres gerentes generales? ¿O que el mundo deja de ganar US\$28 trillones por no tener mujeres en la misma capacidad productiva que los hombres?

Uno de los efectos producidos por el Techo de Cristal se ven reflejados en las cifras entregadas por la Unesco: un 49% de la fuerza laboral en el mundo está compuesta por mujeres, pero solo un 20% de ellas ocupa puestos gerenciales.

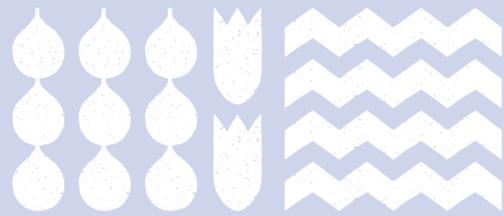
En la investigación “Las mujeres a los puestos directivos en Chile”, se observó que solamente el 29% de los concursos públicos realizados fueron adjudicados a mujeres. Se concluye que existe una importante segregación vertical en los nombramientos de los concursos de primer y segundo nivel jerárquico de la administración del Estado en Chile, lo que permite inferir la existencia de una desigualdad de género que configura el Techo Cristal en dicho sistema.

Para el caso de Chile, la discriminación por razones de género en la administración pública del país es un tema pendiente, especialmente en lo relativo a los cargos directivos en donde las mujeres se encuentran subrepresentadas, en las instituciones tanto centralizadas como descentralizadas.

### Bibliografía:

- <https://www.latercera.com/paula/la-culpa-que-sentimos-por-ser-buenas-en-el-trabajo-ocupamos-un-lugar-que-no-es-el-socialmente-asignado-y-esperado-para-nosotras/>
- [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/03/110309\\_trabajadoras\\_culpa\\_men](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/03/110309_trabajadoras_culpa_men)
- <https://animosa.es/blog/mujeres-sin-culpa/>
- <https://www.larazon.es/familia/madre-trabajadora-y-culpable-todo-el-rato-no-estas-sola-FN18734331/>
- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2395-91852018000100120](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91852018000100120)
- <https://www.observatorioigualdadempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>
- [https://prezi.com/p/\\_ft1d\\_insg3a/techo-de-cristal-y-piso-pegajoso/](https://prezi.com/p/_ft1d_insg3a/techo-de-cristal-y-piso-pegajoso/)
- <https://www.unwomen.org/es>
- <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>
- <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/rompiendo-el-techo-de-cristal-por-pablo-londono/267289/>
- <https://www.elespectador.com/cromos/vida-social/rompiendo-el-techo-de-cristal/>
- <https://blog.eklos.com.ar/suelo-pegajoso-y-techo-de-cristal-barreras-invisibles-para-las-mujeres-3bf72322c05a>
- <https://www.yumpu.com/es/document/read/14915410/entre-el-techo-de-cristal-y-el-piso-pegajoso-cotidiano-mujer>
- <https://www.latercera.com/paula/techo-de-cristal-trabajo-mujeres/>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287215000347>
- <https://www.conicyt.cl/blog/2009/06/02/el-techo-de-cristal/>
- <https://enlinea.santotomas.cl/blog-expertos/techo-cristal-caso-las-mujeres-la-mineria/>
- <https://www.comunidadmujer.cl/2013/02/opinion-el-peor-techo-de-cristal-de-america-latina/>
- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2395-91852018000100120](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91852018000100120)
- <https://journals.openedition.org/polis/9102>
- <https://www.latercera.com/paula/la-culpa-que-sentimos-por-ser-buenas-en-el-trabajo-ocupamos-un-lugar-que-no-es-el-socialmente-asignado-y-esperado-para-nosotras/>
- <https://www.ciperchile.cl/2018/12/20/la-mitad-invisible-mujeres-y-el-trabajo-no-remunerado/>
- <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/trabajadoras-somos-todas-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-chile/>





# Módulo 3

## Estereotipos



### Introducción:

Objetivo: aprender acerca de la evolución que ha tenido el concepto de estereotipo, dónde se aprenden y cómo podemos aportar desde nuestra acción.

Los estereotipos y la concepción de género tienen profundas implicancias en la construcción de la propia identidad y en la organización de las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres y, en este sentido, nos ayudan a entender y explicar un comportamiento social, manifiestamente desigual en función del sexo.

### Desarrollo:

#### Diferencia entre sexo y género

Para comenzar a revisar los contenidos de este módulo, es importante conocer la diferencia conceptual entre sexo y género. Mientras que el primero, alude a las características biológicas y fisiológicas que definen y diferencian a las mujeres de los hombres, características de carácter universal, determinadas genéticamente y que no se pueden modificar; el segundo implica una construcción que la sociedad hace en base al sexo definiendo diferentes expectativas de comportamiento, roles, actitudes, y pensamientos para mujeres y hombres. El género es el resultado de un proceso social que transforma una diferencia biológica en una distinción cultural (Flores y Browne, 2017). No es universal, es transmitida y aprendida en cada sociedad o cultura y por lo tanto se puede modificar (Stoller, 1984; Scott, 1999; Beauvoir, 2005).

#### ¿Qué son los estereotipos?

Los estereotipos son el conjunto de ideas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y entre sí. Acaban convirtiéndose en las representaciones sociales del colectivo que definen. Por ejemplo, ¿Te suena familiar que en general, a las niñas se les regalan juguetes relacionados con lo doméstico y los cuidados? Algunos ejemplos son cocinitas, muñecas, sets de limpieza, casa de muñecas, orientándolas a actividades dentro del hogar y asistenciales (rol reproductor, cuidadora del hogar y de los hijos). Mientras que a los niños se le dan juguetes más variados como autos, pelotas, juegos de construcción, pistas para autos y trenes siendo estos los que más potencian la capacidad cognitiva y les orientan a profesiones y actividades fuera del hogar, rol proveedor familiar (Martínez, Nicolás y Salas, 2013). Es importante saber que este cambio se puede lograr desde la niñez, para lo cual, es necesario involucrarse activamente.

Cuando hablamos del concepto de estereotipo, hablamos de estructuras cognitivas de gran impacto en el desarrollo de nuestra forma de ser, en nuestros conocimientos, creencias, sentimientos y emociones. Los estereotipos, moldean nuestras percepciones y nuestros juicios sobre los otros, en base a nuestra visión individual y colectiva, por el refuerzo que supone saber que son compartidos en nuestros grupos de pertenencia, constituyendo el acervo de nuestra propia cultura social. Los estereotipos son un producto cultural, creado y difundido por la propia cultura en el marco de la socialización.

Identificándose con las creencias propias de la cultura patriarcal dominante, su transmisión e interiorización resulta fácil, pues representan los valores, normas y códigos culturales de nuestra sociedad, aquellos que compartimos y nos definen

como miembros y que posibilitan nuestra integración en el marco colectivo, por asemejarnos a los demás, de ahí su difícil erradicación. También, se conciben como expectativas o creencias demasiado generalizadas que la sociedad asigna o que la gente puede tener sobre un grupo, un género, un estado, entre otros. Los estereotipos terminan definiendo formas de conducta. Al ser generalizaciones sobre grupos de personas, pueden ser erróneas cuando se refieren a individuos particulares ya que pueden desencadenar en discriminación.

Sin embargo, los estereotipos, también son vistos como una forma de categorización que ayuda a sistematizar la información de manera rápida. Es importante saber hacer la distinción entre estereotipos positivos y aquellos que no lo son.

#### También existen los sesgos, pero ¿sabes en qué se diferencian de los estereotipos?

¿Sabías que existen también los sesgos, pero, sabes en qué se diferencian de los estereotipos?

Para precisar, los estereotipos son generalizaciones no científicas sobre lo que se considera propio de cada sexo y sesgos son los prejuicios que producen los estereotipos, sus consecuencias, en el caso de los “sesgos de género” éstos transmiten una representación sexista de la mujer que producen efectos adversos en la sociedad y en las mujeres.

#### ¿Sabes cuáles son los sesgos inconscientes?

El sesgo inconsciente surge de una característica del cerebro humano que nos ayuda a tomar decisiones más rápido a través de varios atajos. Determina nuestra percepción del mundo y nuestro prójimo y puede llevarnos a tomar decisiones cuestionables. Esto significa que a menudo acabamos tratando a las personas y las situaciones en función de generalizaciones inconscientes e ideas preconcebidas en lugar de usar un conjunto de parámetros cuantitativos o cualitativos objetivos.

#### Evolución del concepto

El concepto estereotipo viene del francés “Stereotype” y deriva de palabras griegas sólido e impresión o molde. El término fue utilizado por primera vez en el comercio de la impresión en 1798, para escribir una plancha de impresión que duplicaba tipografías. La plancha de impresión o “Stereotype” se utilizaba para imprimir en lugar del original. En 1922 se utilizó por primera vez el término en el sentido psicológico moderno, en una obra de opinión pública.

Los estereotipos, los prejuicios y la discriminación se entienden como conceptos relacionados, pero diferentes. Los estereotipos se entienden como representantes del componente cognitivo del prejuicio. El prejuicio es una actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibida como miembro de ese grupo. La discriminación, es el componente comportamental del prejuicio y por tanto su manifestación externa. Los 3 conceptos pueden existir independientes el uno del otro, pero muchas veces están relacionados.

Los estereotipos, como se dijo anteriormente, son una forma de categorización, que ayudan a simplificar y sistematizar la información, por lo tanto, se recuerda, identifica y reacciona más fácilmente. Al cerebro le resulta más fácil comprender la información categorizada o etiquetada, y los estereotipos funcionan como ahorradores de tiempo y energía, permitiéndole a las personas actuar de manera más eficiente. Sin embargo, otras perspectivas sugieren que los estereotipos son percepciones sesgadas de las personas sobre sus contextos sociales, por eso, aunque sean útiles para nuestro cerebro, debemos tener especial cuidado al analizar a cada individuo en particular, ya que nos puede llevar al prejuicio y la discriminación.

#### Ejemplos de estereotipos

- Juguetes de cocina, muñecas, cuidado del hogar para niñas
- Juguetes como pelotas, autos, pistas de autos, entre otros, para niños
- Estereotipo de capacidad de grupo: Las personas de color corren más rápido
- Estereotipo de personalidad: Los latinos son alegres
- Estereotipo de preferencia: A las mujeres les gustan los hombres con dinero
- Color rosado para niñas y azul para niños
- Películas de Disney que crean una imagen de la mujer como indefensa y al hombre como el príncipe que la rescatará.

#### Conclusión:

Los estereotipos moldean nuestras percepciones y juicios sobre los otros, en base a nuestra visión individual y colectiva (cultura social). Son un producto cultural, creado y difundido por la propia cultura en el marco de la socialización. Es importante identificar que la educación desde temprana edad respecto a estos temas resulta relevante, ya que es desde allí donde podremos modificar o cambiar la percepción que la sociedad termina asignando a grupos de individuos, en muchos casos generalizando, pero que finalmente terminan en una discriminación.

#### Bibliografía:

- Flores, P. & Browne, R. (2017). Jóvenes y patriarcado en la sociedad TIC: una reflexión desde la violencia simbólica de género en redes sociales. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 15(1), pp. 147-160.
- Stoller, R.J. (1984). *Sex and Gender. On de development of masculinity and femininity*. Karnac books, London.
- Scott, J.W. (1999). *Gender and the politics of history*. Columbia Univertiy Ress. New York.
- Beauvoir, s. (2005) *El segundo sexo*, prólogo a la edición española de Teresa López Pardina; traducción de Alicia Martorell. Cátedra. p. 904.
- Martínez, E.; Nicolás, M. & Salas, A (2013). la representación de género en las campañas de publicidad de juguetes en navidades (2009-12). *Comunicar*, Spanish Ed.; Huelva tomo 21, (41), pp- 187-194.
- Deaux, K & Lafrane, M. (1998). Gender. in D.T. Gilbert, S.T. Fiskie & G. Lindzey (Eds.). *The Handbook of social psychology* (4th ed. vol. 1, pp. 788-8527) New York. Mcgraw-Hill.
- Rocha, T. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico- socio-cultural: un recorrido conceptual. *periódicos electrónicos en psicología*, 43, (2), pp. 250-259.
- Yurrebaso, A., Picado, E., Paiva, T., Pérez, J. (2018). Percepción Juvenil de los estereotipos de género a través de nuevos agentes de socialización.



# Módulo 4

## Los hombres y el patriarcado

## Introducción:

Este módulo tiene como objetivo revelar y analizar el rol asignado a los hombres, identificando las consecuencias del patriarcado, no sólo para las mujeres, sino que también para ellos.

En nuestro esquema sociocultural, hombres y mujeres deben cumplir con la normativa social que determina el comportamiento para la masculinidad y la feminidad. Estos “se definen por oposición”, y bajo esa línea; los hombres también se construyen social y culturalmente en función de lo que la sociedad entiende que significa la masculinidad.

## Desarrollo:

Veamos algunos conceptos para entender mejor este tema:

- **Androcentrismo:** Visión que sitúa al hombre al centro de todas las cosas, como referencia de lo humano, la historia y la cultura. Hasta hace unos años atrás, era común referirse al ser humano como “hombre” conteniendo a la “mujer”, lo cual evidenciaba la tensión desde el lenguaje y uso de palabras que evitan lo femenino.
- **Machismo:** abarca un conjunto de conductas, prácticas sociales y creencias que establecen la superioridad del hombre por sobre las mujeres en casi todos los aspectos de la vida: sexual, reproductivo, laboral e intelectual.
- **Mansplaining:** ocurre cuando estamos conversando con un hombre y de pronto él asume una postura pedagógica hacia nosotras, aun cuando seamos pares y tengamos un mayor conocimiento respecto al tema del que estamos hablando.
- **Misoginia:** su origen etimológico proviene de “miseo” (odiar) y “gyne” (mujer), por lo tanto, es una actitud de odio, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres.
- **Patriarcado:** estructura de organización y dominación en la que el hombre se sitúa como sujeto de poder y autoridad por sobre las mujeres. Esta estructura cruza todas las sociedades desde hace miles de años, despojando a las mujeres de sus derechos, libertades, poder económico, sociocultural y político. Es una manifestación del dominio masculino sobre las mujeres, niños, niñas de la familia y la ampliación de ese dominio a la sociedad en general, a través de la institucionalización de este sistema de creencias en todas las esferas de la vida: la política, la economía, las religiones, la cultura.
- **Sexismo:** es cualquier tipo de discriminación basada en el sexo de las personas y se observa principalmente en actitudes que se manifiestan hacia las mujeres por las diferencias físicas y sexuales que tienen con los hombres.

Si bien la masculinidad hegemónica entrega, estructuralmente, privilegios a los hombres en diversos ámbitos de la vida pública y privada, esta construcción refleja una visión hegemónica porque reproduce acciones de violencia, dominio, promiscuidad y riesgo además de invisibilizar algunas manifestaciones afectivas como el amor, cariño y dolor, a tal punto que, si un hombre llora, muestra su afecto hacia otro hombre, es sensible a las artes o se preocupa por el cuidado de su salud y aspecto físico, es catalogado como un sujeto cercano a la feminidad, poniendo en duda su masculinidad.

Desde una perspectiva de género podemos analizar cómo esta forma trasciende al espacio público, donde se generan y expresan dinámicas de género y relaciones de poder. Podemos entender la ciudad como un lugar y espacio que no es neutral al género y que se ha construido en respuesta a una estructura patriarcal: “Es sencillamente impresionante cuán normal es ver a los hombres escupir en público (...) es un hábito abrumadoramente masculino” Santosh Desai, columnista de la India. Así mismo se puede mencionar la práctica del “Mansreading”, palabra que alude a la manera de sentarse de algunos hombres, en especial en el transporte público, con las piernas abiertas, invadiendo el espacio de los asientos adyacentes.

### Dentro de los mandatos que experimentan los hombres en la construcción de la identidad masculina, se pueden mencionar:

- No mostrarse vulnerables emocionalmente.
- Ser Autosuficientes siempre.
- Ser y mostrarse fuertes, ante todo.
- Escaso autocuidado.
- Conducta sexual estereotipada; hipersexualizada.
- Rol proveedor.

Por otro lado, estudios indican que los hombres han sido y siguen siendo víctimas ocultas y solitarias de violencia en relaciones de pareja. Dado que estos normalmente no reportan su condición de ser violentados por sus parejas (cualquiera sea el sexo/género de estas), se sabe poco acerca de las necesidades de esta población.

Hines (2011) y Graham-Kevan (2007), han documentado algunas barreras que tienen los hombres cuando viven violencia en la relación de pareja, como los estereotipos sociales donde deben cumplir con el papel de ser fuertes y silenciar malestares, el miedo a que nadie les vaya a creer, la vergüenza y el temor de ser ridiculizados y humillados, el miedo a ser juzgados como débiles o haber fallado, la falta de servicios apropiados y el deseo de proteger a sus parejas, familiares y niños. Finalmente, en el ejercicio de la masculinidad también se internaliza una “cultura de riesgo” en donde tienden a exponerse a conductas que afectan desfavorablemente su salud e integridad física, generándose diferencias en relación con la morbilidad y

la mortalidad prevenible entre hombres y mujeres”. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

### En cifras, podemos mencionar que:

- Los imputados por homicidios en Chile, al igual que las víctimas, son mayoritariamente hombres (92%) (fiscalía nacional, División de Estudios. Septiembre 2021).
- 20,7% de los hombres tienen un consumo problemático de drogas y/o alcohol.
- Los hombres tienen el doble de probabilidades de morir por suicidio (OMS, Suicide worldwide in 2019).
- En 2017, 80 de cada 100 personas conductoras en el momento de los accidentes fueron hombres, cifra que llegó a 79 en 2018 y 2019. (INE, “Masculinidad hegemónica en Chile: un acercamiento en cifras”, 2020.)

Por lo tanto, el Sistema patriarcal no sólo afecta a las mujeres al ser discriminadas y situadas en posiciones subordinadas, también impone una forma de “ser hombre”. Es por ello que social y culturalmente debemos avanzar en erradicar los roles de género que condicionan a las personas imposibilitando su desarrollo personal en base a su sexo/género.

## Bibliografía

- Masculinidad hegemónica en Chile: un acercamiento en cifras. Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (2020)
- La configuración y las consecuencias del miedo en el espacio público desde la perspectiva de género. María Rodó-de-Zárate, Jordi Estivill i Castany, Nerea Eizagirre. Revista española de investigaciones sociales. (2019)
- ¿Se buscan cuidadores? Estrategias de contratación de hombres en trabajos remunerados de cuidados a personas adultas". Yolanda Bodoque-Puerta, Mireia Roca-Escoda. Revista Política y Sociedad. (2019)
- "¿Usted es machito o también le gustan los hombres"? Los enfermeros y el cuestionamiento de su sexualidad. Karla Martínez Méndez. Revista interdisciplinaria de Estudios sociales. (2019)
- Masculinidades y feminismo". Jokin Azpiazu Carballo. (2017)
- Glosario feminista, abreviado. Catalina Echeverría, Consuelo Olguín, Mónica Maureira Martínez, USACH. (2021)





# Módulo 5

## Nuevas masculinidades



### Introducción:

El módulo tiene por objetivo conocer y entender el concepto de “nuevas masculinidades”, vinculándolo con la corresponsabilidad parental. Asimismo, se analiza si la protección a la maternidad que contempla nuestro ordenamiento jurídico promueve la debida corresponsabilidad del padre.

### Desarrollo:

#### Principales tipos de masculinidades

- **Masculinidad hegemónica:** Sus integrantes se caracterizan por ser personas importantes, independientes, autónomas, activas, productivas, heterosexuales, y a nivel familiar, proveedoras y con un amplio control sobre sus emociones (CNDH México, 2018).
- **Masculinidad subordinada:** Hace referencia a masculinidades divergentes de la posición de poder hegemónica de los varones. Se suele asociar a los homosexuales o a los “afeminados” (Albelda, 2011).
- **Masculinidad cómplice:** Es la relación de complicidad entre hombres que no cumplen los criterios de la masculinidad hegemónica, pero contribuyen en la estabilidad del dominio social de su género, sin ser militantes en su defensa.
- **Masculinidad marginada:** Conformada por grupos humanos considerados inferiores en relación con sus congéneres blancos fundamentalmente.
- **Machismo:** Este término incluye una serie de comportamientos estereotipados de supremacía masculina, de dominio y control, cuyas manifestaciones son diversas y tienen impacto diferenciado en las personas a quienes se dirige.

#### Nuevas masculinidades

Como construcción, es el conjunto de características que la sociedad supone que definen a los hombres, por ser propias de su sexo o al menos acentuadas en él. Usualmente abarca rasgos tanto biológicos como culturales.

Las nuevas masculinidades o masculinidades alternativas proponen replantear la idea de masculinidad y desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida y perpetuados a lo largo de siglos (Marín, 2022).

#### Nuevas masculinidades – paternidad y corresponsabilidad

En muchas sociedades ser padre es una forma de lograr afianzar la masculinidad. La paternidad es una construcción sociocultural y, por tanto, está influida por la formación de la identidad genérica. La forma en que se ejerce la paternidad puede influir positiva o negativamente en los hijos/as. Ante el surgimiento de nuevos paradigmas, es indispensable que los hombres también se involucren, comprometan y participen en la crianza de hijos e hijas.

Así, Marín (2022) sostiene que es necesario abordar la paternidad desde la perspectiva de los hombres igualitarios, en plena coherencia con la construcción de una sociedad igualitaria y equitativa

#### Ordenamiento Jurídico Chileno: ¿Protección a la maternidad?

- **Protección a la corresponsabilidad:** art. 194 Código del Trabajo (“CT”): “La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título (...)”.
- **Derecho a sala cuna, Art. 203 del CT:** “Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo”.
- **Permiso parental de 5 días, art. 195 del CT:** “El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo (...)”<sup>1</sup>.
- **Permiso parental extendido: Artículo 197 bis CT:** “(...) Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique”<sup>2</sup>.
- **Derecho a alimentación: Art. 206 del CT:** “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años”.

De esta manera, aun cuando el Código del Trabajo declara la protección a la corresponsabilidad, la circunstancia que los “beneficios” que allí se establezcan sean para ser utilizados por la madre, y que aquellos dados para el padre, sean de carácter supletorio o más acotados que los de la madre, sugiere que, en definitiva, los incentivos están para que sea siempre la mujer la que tenga que asumir todos los “costos” que conlleva ejercer los cuidados primarios de niños/as.

1. Un estudio del Programa Chile Crece Contigo (2009), sobre participación de los padres en el sistema de salud de Chile, determinó que sólo un 20,6% de los padres tomó un permiso pagado, en 2,6% tomó permiso no pagado y un mayoritario 76,6% no tomó licencia.

2. Sólo un 0,2% de los padres hizo uso de su postnatal durante el año 2020. (Diario Financiero, 2020).

**Conclusión:**

Para concluir, queremos citar a la investigadora Javiera Arce (BCN, 2017): “La maternidad no puede estar siempre asociada a un costo, tiene que ser reconocida como un patrón de generación de riqueza. Por otra parte, pareciera ser que los hijos fueran solo de las mujeres y no es así, eso se puede ver también en el hecho de las políticas de post natal que son restrictivas para los hombres y las bajas capacidades que tienen ellos para involucrarse en la crianza de los niños”.

**Bibliografía:**

- Comisión Nacional de Los Derechos Humanos, México (2018). Respeto a las diferentes masculinidades: Porque hay muchas formas de ser hombres. 1-2.
- Albelda, J. S. (2011). Las nuevas masculinidades. Los hombres frente al cambio en las mujeres. Prisma social, (7), 220-247.
- Marín, T. I. L. (2022). La paternidad como ejercicio de la masculinidad igualitaria. iQual. Revista de Género e Igualdad, (5), 127-144.
- del Trabajo, C. (2003). Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 16.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2017). Asia Pacífico Observatorio Parlamentario: El derecho a la lactancia en Australia que castiga la discriminación como un acto criminal.
- Moción Parlamentaria, Cámara de Diputados Chile (2020). Boletín N°13271-13: Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso y post natal en favor del padre.





# Módulo 6

## Maltrato, acoso laboral y sexual (MALS)



### Introducción:

Se han dictado normas esenciales para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso en el sector público y para garantizar el cumplimiento de los valores democráticos y de derechos humanos en la sociedad chilena. La creación de normas que prohíben el acoso laboral y sexual a los funcionarios públicos en Chile se basa en la aplicación de los principios de igualdad de derechos, protección de los trabajadores, responsabilidad del Estado y el respeto a los derechos humanos.

### Desarrollo:

Dentro del normativo jurídico relacionado a las temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual destacan las Leyes N° 20607 y 20609, que modificaron el artículo 2° del Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral y acoso sexual, respectivamente, por tratarse de prácticas que son contrarias a la dignidad de las personas.

De esta forma en el artículo 2° del Código del Trabajo se establece qué es acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Por otro lado, establece que el acoso laboral es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Las Leyes N° 20607 y 20609 modificaron el Estatuto Administrativo introduciendo los literales l) y m) del artículo 84, estableciendo de esta manera la prohibición a las funcionarias y funcionarios públicos de realizar todo acto calificado como acoso sexual o laboral, respectivamente, en los términos dispuestos en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Para los efectos de avanzar en la erradicación de las prácticas de acoso sexual y laboral, el 8 de marzo de 2023, Chile ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tratado que aborda el tema del acoso sexual y laboral en el ámbito laboral de manera integral. Este convenio, adoptado en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, establece estándares internacionales para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el trabajo, incluido el acoso sexual.

Los aspectos claves que aborda el Convenio 190 de la OIT en el tema del acoso sexual y laboral son: establecimiento de definiciones amplias, medidas de prevención y protección de las víctimas, orientaciones para la concientización y formación, procedimiento de denuncia, medidas disciplinarias y acceso a recursos legales.

Es importante destacar que el Convenio 190 de la OIT es un marco internacional que establece estándares mínimos, y su implementación y aplicación pueden variar según la legislación y las políticas nacionales de cada país. Los Estados miembros de la OIT que ratifican el convenio se comprometen a tomar medidas para cumplir con sus disposiciones y garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso y violencia.

En este contexto, la Superintendencia de Casinos de Juego ha aprobado un procedimiento especial para la tramitación de las denuncias que puedan constituir acoso laboral y sexual, garantizando así los derechos de sus funcionarios y funcionarias.

### Bibliografía

- Resolución exenta N°688 del 29 de agosto de 2022: Aprueba actualización del Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de la Superintendencia de Casinos de Juego.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. Servicio Civil. (2018) <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/782>



# Módulo 7

## Violencia intrafamiliar (VIF)

## Introducción:

En esta sección se pretenden abordar los siguientes objetivos:

- Adquirir conocimiento acerca de los derechos propios.
- Identificar manifestaciones de violencia en el contexto familiar.
- Familiarizarse con la ley de violencia intrafamiliar y su proceso, para tomar decisiones informadas.
- Comprender el procedimiento de denuncia dentro de la SCJ.

## Desarrollo:

Como concepto, la Violencia Intrafamiliar (VIF) hace referencia a cualquier maltrato que afecte la vida o integridad física/psicológica de cónyuges o convivientes actuales o pasados. Asimismo, incluye a otros parientes como abuelos, hijos, tíos, etc. Aplicándose a casos entre padres con un hijo en común o a personas dependientes dentro del grupo familiar.

La legislación en Chile busca proteger y adoptar las medidas necesarias para garantizar la vida, la integridad personal y la seguridad de los miembros de la familia, por lo que, la Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar, tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas de esta.

Será constitutivo de violencia intrafamiliar todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de los miembros de la familia. Dentro de los tipos de maltrato podemos encontrar:

- **Psicológico:** insultos, humillaciones, intimidación.
- **Económico:** control financiero, negar dinero para sustento.
- **Físico:** agresiones físicas y lesiones.
- **Sexual:** forzar actos sexuales.

Ahora bien, la Ley de VIF protege e identifica a los siguientes sujetos: cónyuges, convivientes, hijos, padres, parientes, etc.

A través de una denuncia, demanda o querrela en los establecimientos correspondientes, se da inicio al proceso de investigación y protección. Esta denuncia puede ser realizada por cualquier persona con conocimiento directo de los hechos.

## ¿Dónde se debe denunciar?

Juzgado de Familia para casos no constitutivos de delito, Fiscalía del Ministerio Público para delitos, Carabineros de Chile y PDI para orientación y remisión a tribunal.

### Tribunales Competentes:

Tribunales de Familia para maltratos no delictivos y Tribunales Penales para maltratos constitutivos de delito.

Dentro de las sanciones a la persona que ejerce VIF, se encuentran:

**Medidas cautelares:** Estas se dictan en situaciones de riesgo inminente, pueden incluir abandono del hogar, prohibición de acercamiento, régimen de cuidado, entre otras.

Estas medidas pueden durar hasta 180 días hábiles y son renovables una vez. En caso de incumplimiento, existen sanciones como la detención por desacato y pena de reclusión por delito de desacato.

Por otra parte, el Registro Civil mantiene un registro de condenados por violencia intrafamiliar.

### Recursos de Ayuda:

- **149 FONO** Familia de Carabineros de Chile.
- **1455 FONO** Ayuda Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

### Procedimiento de protección, contención y derivación de la Violencia Intrafamiliar

Es necesario que tengamos conocimientos mínimos respecto a cómo enfrentar una situación de crisis, tomando conciencia de la situación de violencia y de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta, así como su familia.

Identificar los recursos personales, familiares, institucionales, comunitarios y legales de la persona que se pueden utilizar para iniciar un cambio. Colaborar en la toma de decisiones acerca de los caminos posibles de seguir para iniciar el proceso de cambio de la situación de violencia. Estas alternativas pueden ser de tipo personales, legales, familiares, sociales, o terapéuticas.

## ¿Que esperar frente a una crisis?

Las personas no reaccionan de igual manera frente a una crisis, por lo que nunca estaremos 100% preparados/as para contener al otro, sin embargo hay señales que son generales como por ejemplo: dolor de cabeza, sensación de agotamiento, cambios en el apetito, ansiedad, sentir miedo, decaimiento, tristeza, irritabilidad, enojo, dificultades al dormir.

Cuando una persona nos revela una situación difícil siempre debemos considerar que para las personas víctimas de violencia es muy difícil hablar de estos temas, por lo que debe existir una red de soporte.

Así mismo, no debemos esperar solucionar el problema en esta entrevista, sino definir líneas de acción para frenar el abuso/violencia.

A continuación, se muestran unas imágenes de lo que podemos y no debemos hacer al contener a alguien que es víctima de VIF.





Frente a una situación de crisis, siempre podemos utilizar los primeros auxilios psicológicos (<https://medicina.uc.cl/wp-content/uploads/2018/08/Manual-ABCDE-para-la-aplicacion-de-Primeros-Auxilios-Psicologicos.pdf>).

En la guía desarrollada por la Pontificia Universidad Católica de Chile, podemos entrenarnos para ayudar a quienes se han visto afectados por eventos potencialmente traumáticos y diversos tipos de crisis.



# Módulo 8

Reflexionando en torno a la igualdad de género

### Contexto:

La Norma NCh 3262-2021 sobre Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, establece un sistema de gestión que tiene como objetivo enriquecer y mejorar las condiciones laborales que permitan detectar y eliminar prácticas discriminatorias, implicando la transversalización del enfoque de género en todas las políticas, procesos y acciones de una organización. Por ello, a partir del año 2018, la Superintendencia de Casinos de Juego se propuso implementar políticas internas con perspectiva de género, con el objetivo de obtener la certificación en la Norma NCh 3262.

La implementación de este trabajo significó la creación de medidas que promovieran un cambio cultural pensado en la igualdad entre hombres y mujeres, en favorecer la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y en la creación de un sistema de gestión en torno a buenas prácticas. Lo anterior, en 6 etapas fundamentales:

1. Compromiso de la organización con la estrategia de igualdad de género, revisando su cultura, procesos de gestión y funcionamiento.
2. Definir y documentar el alcance del sistema, las responsabilidades y compromiso de los funcionarios de la institución, la disponibilidad de recursos y la forma de efectuar el seguimiento y la evaluación de las medidas que se implementan.
3. Cumplimiento de requisitos de documentación: política de igualdad de género y conciliación, Manual del sistema de gestión, procedimientos y registros necesarios para la planificación, control y gestión del sistema.
4. Responsabilidad de la Dirección, quien debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo e implementación de la norma, considerando acciones de difusión, asegurando objetivos y metas claras, revisiones periódicas y recursos.
5. Gestión de recursos a través de la capacitación y la toma de conciencia de las personas de la organización, de la adecuación de la infraestructura y mejoramiento de los ambientes de trabajo.
6. Operación del sistema, que implica planificar, desarrollar y controlar los procesos necesarios que contempla, como por ejemplo el procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual y el procedimiento de prevención, detección y eliminación de prácticas discriminatorias.
7. Medición, análisis y mejora que aseguren la conformidad del sistema y la mejora continua, como por ejemplo las auditorías internas.

En la SCJ, la implementación de la norma comenzó mediante la reestructuración de la organización el año 2019, actualizando las funciones de las divisiones y unidades, adecuando el diseño para facilitar la consecución de la conciliación. También se reactivó el funcionamiento del Comité de Género -creado el año 2014- que lideró las actividades del sistema de conciliación, el control de la información y la administración del programa de auditorías que permitiría medir los avances y levantar las mejoras necesarias.

La certificación se obtuvo en diciembre del 2019 y se ha mantenido a la fecha incluso con el cambio de la versión de la norma el año 2021.

Con la implementación y la certificación de la norma NCh 3262-2021, en la Superintendencia se elaboraron y/o mejoraron procedimientos internos para la promoción de las prácticas de equidad de género que, cada año, son auditados a fin de levantar eventuales no conformidades, compromisos y oportunidades de mejora, confirmando que se ha integrado en el quehacer diario el deber de actuar con perspectiva de género identificando problemas y proponiendo medidas concretas que permitan la transformación del servicio en uno que considere que la equidad y la conciliación laboral, personal y familiar, son una prioridad.

