

MANUAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD, INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO EN NORMATIVAS ELABORADAS POR EL SERVICIO

Profesional responsable	Romina Mansilla Alvarado	Validado por	Mario García Martínez
Cargo	Encargada de Género	Cargo	Director Ejecutivo
Fecha	26.12.2024	Fecha	26.12.2024
Firma		Firma	

ÍNDICE

.....	1
1. Introducción	3
Marco Normativo Internacional	4
Marco Normativo nacional	5
2. Conceptos Claves	6
3. Principios Rectores	13
4. Metodología para la Transversalización	17
Análisis del contexto	17
a) Diseño de Estrategias Educativas y de Capacitación	21
b) Implementación en la Práctica	22
c) Fortalecimiento de capacidades y asociaciones estratégicas	24
d) Monitoreo y Evaluación	24
5. Herramientas Prácticas	26
Matrices de análisis interseccionales:	28
✓ Guía de lenguaje inclusivo	29
✓ Checklist de inclusión	29
6. Buenas Prácticas	30
1. Análisis de Contexto Interseccional	30
2. Incorporación del Enfoque de Género en la Redacción de Normativas	30
3. Formación intercultural para el personal	31
4. Diseño de Políticas Inclusivas para Personas con Discapacidad	31
5. Estrategias de Comunicación Inclusiva	32
6. Evaluación Participativa	32
7. Colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil	33
7. Evaluación y Seguimiento	33
1. Información	36
2. Consulta	37
3. Colaboración	37
4. Incidencia	38
Aplicación General de los Niveles de Participación en el Instructivo:	38
8. Recomendaciones y Conclusiones	39

1. Introducción

El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles. Punto 57 de la Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing (1995).

La Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing de 1995 estableció tres componentes para avanzar en la esfera de los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género. El primero es la creación o el fortalecimiento de mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales. El segundo, la transversalización del género en la legislación, las políticas públicas, los programas y los proyectos. Por último, el tercer componente es la generación y difusión de datos desglosados por sexo para la planificación y la evaluación. A casi 25 años de ese acuerdo, el proceso de implementación de las acciones previstas en la Plataforma de Acción de Beijing se ha integrado a otros compromisos mundiales para el desarrollo inclusivo y sustentable. Entre ellos, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) y resoluciones posteriores sobre las mujeres, la paz y la seguridad, la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (2015) y el Acuerdo de París (2015).

De acuerdo con lo anterior, el Servicio Local de Educación Pública de Magallanes implementará políticas y normativas que promuevan la igualdad de género que aborde las demandas específicas de las comunidades educativas. Crear y fortalecer mecanismos que aseguren que la igualdad de género sea integrada en todos los niveles de la educación, con equipos de trabajo especializados y designando responsables de género que puedan liderar iniciativas locales. Incorporar metodologías que sean utilizadas en la planificación y evaluación de políticas educativas. Esto incluye guías para talleres de sensibilización y capacitación para el personal.

Marco Normativo Internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (aprobado en 1979, entrada en vigor en 1981).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belém do Pará" (1994).
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional "Protocolo de Palermo" (2000).
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (2002). Tipifica como crímenes de lesa humanidad diversas manifestaciones de violencia por motivos de género.
- Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política (2017).
- Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Muerte Violenta de Mujeres (Femicidio-Feminicidio, 2018).
- Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019).

Marco Normativo nacional

Respecto del marco normativo nacional ha habido una progresión conceptual respecto de la comprensión del concepto de violencia que se ha reflejado en las leyes y normativas aprobadas. En términos generales las normas y leyes relacionadas a violencia contra la mujer son:

- Plan Nacional de Acción por el Derecho a Vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/11/PLAN-VCM.pdf>)

- Ley N° 19.325 del año 1994, denominada ley que “Establece Normas Sobre Procedimiento y Sanciones Relativos a Actos de VIF”. • Ley N° 20.066, denominada Ley de Violencia Intrafamiliar, en el año 2005.

- Ley N° 19.968 que “Crea los tribunales de familia”, estableciendo un procedimiento específico para la violencia intrafamiliar, superando la lógica de conciliación establecida por la Ley N° 19.325.

- Ley N° 20.480 que modificó el Código Penal y la Ley N° 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar, creando el delito de “femicidio” en el año 2010.

- Ley N° 21.565 que “Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

- Ley N° 20.005 del año 2005, que “Tipifica y sanciona el acoso sexual” en el espacio laboral, introduciendo una serie de modificaciones al Código del Trabajo.

- Ley N° 20.607, que sancionó las prácticas de acoso laboral, incluyendo a funcionarios públicos y municipales.

- Ley N° 21.153 del año 2019. Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

- Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
 - Ley 21.643 que modifica el Código de Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin
-

2. Conceptos Claves

Las definiciones de conceptos clave como: Interseccionalidad, Interculturalidad, Género, Enfoque de Género, Análisis de Género y Transversalización de Género provienen de diversas fuentes académicas, organismos internacionales, y marcos normativos que abordan la equidad de género y los derechos humanos. A continuación, presentamos las definiciones de cada uno de estos términos, junto con las fuentes donde generalmente se originan estas definiciones:

1. Interseccionalidad

- Definición: La interseccionalidad es un enfoque que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación o desventaja que interactúan entre sí. Este concepto fue desarrollado por Kimberlé Crenshaw y sugiere que las identidades sociales (como género, raza, clase, orientación sexual, etc.) no son independientes entre sí, sino que se combinan de manera que crean experiencias únicas de opresión.
- Fuente: Kimberlé Crenshaw (1989) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que incorporan este enfoque en los contextos de género, derechos humanos y feminismo.

2. Interculturalidad

- Definición: La interculturalidad se refiere a la convivencia, el respeto y el intercambio entre diferentes culturas, reconociendo las diferencias sin que haya jerarquización o discriminación. Busca promover el entendimiento mutuo, el respeto a la diversidad cultural y la eliminación de las desigualdades entre culturas.
- Fuente: Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

3. Género

- Definición: El género hace referencia a los roles, comportamientos y características sociales y culturales que se asignan a las personas en función de su sexo biológico. A diferencia del sexo, que es una categoría biológica, el género es una construcción social y cultural que varía a través del tiempo y de diferentes contextos.
- Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), ONU Mujeres, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

4. Enfoque de Género

- Definición: El enfoque de género es un marco analítico y de acción que busca entender y abordar las desigualdades entre hombres y mujeres. Promueve la igualdad de género al considerar las relaciones desiguales de poder, las normas sociales, las prácticas culturales y las estructuras económicas que afectan a las mujeres y hombres de manera diferente.
- Fuente: Instituto de la Mujer de varios países, ONU Mujeres, Plan de Acción para la Igualdad de Género (Beijing 1995).

5. Análisis de Género

- Definición: El análisis de género es un proceso metodológico que examina cómo las estructuras sociales, políticas y económicas afectan a las personas según su género. Implica evaluar las diferentes necesidades, roles y accesos a recursos entre mujeres y hombres, con el fin de promover políticas y programas que contribuyan a la igualdad de género.
- Fuente: Guía de Análisis de Género de ONU Mujeres y el Manual de Género y Desarrollo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID).

6. Transversalización de Género

- Definición: La transversalización de género es un enfoque que busca integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos, no solo en aquellos que están directamente relacionados con el tema de género. Este enfoque implica que las cuestiones de género sean consideradas de manera sistemática en todas las decisiones, acciones y procesos dentro de las instituciones.
- Fuente: ONU Mujeres, Banco Mundial, y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

Fuentes Comunes:

- ONU Mujeres: Organismo de las Naciones Unidas que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sus documentos, informes y guías ofrecen definiciones y enfoques sobre estos temas.

- Organización Mundial de la Salud (OMS): Proporciona definiciones sobre género y salud, y ofrece una perspectiva global de cómo las desigualdades de género afectan la salud y el bienestar.
- CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer): Un tratado internacional que establece normas y directrices sobre la igualdad de género y la eliminación de la discriminación basada en el género.
- Instituto Nacional de Estadísticas y otras agencias nacionales: En muchos países, las definiciones de género y las estrategias de igualdad se encuentran alineadas con las políticas públicas de igualdad y desarrollo social.

Estas definiciones y enfoques son utilizados para mejorar la equidad social y promover la justicia entre géneros en diferentes contextos globales y nacionales.

El Enfoque de Género en el Sistema Educativo es un concepto clave en la lucha por la igualdad de género en la educación, que busca transformar las prácticas educativas para eliminar las desigualdades de género y garantizar que tanto niñas como niños, mujeres y hombres, puedan acceder y beneficiarse de una educación de calidad en igualdad de condiciones. A continuación, se presenta una descripción del concepto y algunas de las fuentes principales que definen y promueven el Enfoque de Género en el Sistema Educativo:

7. Enfoque de Género en el Sistema Educativo

- **Definición:** El Enfoque de Género en el Sistema Educativo implica considerar las diferencias de género y cómo estas afectan el acceso,

la participación y el rendimiento de estudiantes en todos los niveles educativos. Este enfoque busca identificar y eliminar las barreras que impiden la igualdad de oportunidades para niñas y niños en las aulas, prestando atención a los estereotipos de género, la violencia de género, y las desigualdades estructurales que afectan el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. El objetivo es crear un entorno educativo inclusivo y libre de discriminación de género, que promueva la equidad, el respeto y la participación activa de todos los estudiantes sin importar su género.

- **Objetivos clave:**

1. **Eliminar estereotipos de género:** Reconocer y cuestionar los estereotipos tradicionales que asocian ciertos comportamientos, actitudes y roles a las niñas y niños según su sexo.
2. **Promover la igualdad de oportunidades:** Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a la educación y desarrollarse sin limitaciones impuestas por su género.
3. **Prevenir la violencia de género:** Crear espacios seguros donde se erradiquen conductas sexistas, el acoso escolar, y cualquier forma de violencia de género.
4. **Fomentar la participación equitativa:** Facilitar la participación activa de estudiantes de todos los géneros en actividades académicas, deportivas, culturales y sociales.

Fuentes Principales que Definen el Enfoque de Género en el Sistema Educativo

1. UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)

- Definición y enfoque: La UNESCO promueve la Educación para Todos (EPT), que incluye un enfoque de género integral que busca eliminar las disparidades entre géneros en el acceso y la calidad educativa. La Estrategia de Género de la UNESCO propone enfoques pedagógicos, curriculares y organizativos para garantizar la igualdad de género en las escuelas.
- Fuente: UNESCO. (2015). "Global Education Monitoring Report: Gender Summary". Recuperado de: <https://www.unesco.org>

2. ONU Mujeres

- Definición y enfoque: ONU Mujeres ha trabajado en promover el enfoque de género en la educación a nivel global, con el objetivo de garantizar el acceso igualitario a la educación y promover un entorno educativo que valore la diversidad de género y respete los derechos humanos. La organización aboga por políticas que integren la perspectiva de género en los programas y políticas educativas.
- Fuente: ONU Mujeres. (2019). "Education and Gender Equality". Recuperado de: <https://www.unwomen.org>

3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- Definición y enfoque: CEDAW establece la igualdad de derechos de las mujeres en todos los aspectos, incluida la educación. Este tratado internacional ha sido fundamental en la promoción de políticas públicas que integran la igualdad de género en la educación en muchos países. Las recomendaciones de CEDAW incluyen la eliminación de las desigualdades de género en las escuelas.

- Fuente: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de: <https://www.un.org>
4. Plan de Acción para la Igualdad de Género en la Educación (Beijing, 1995)
- Definición y enfoque: El Plan de Acción de Beijing, adoptado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, incluye una sección dedicada a la educación y la capacitación para la igualdad de género. Este plan promueve un enfoque de género en las políticas educativas y la integración de la perspectiva de género en los currículos y la pedagogía.
 - Fuente: Plataforma de Acción de Beijing, ONU. (1995). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform>
5. Banco Mundial
- Definición y enfoque: El Banco Mundial promueve la inclusión de la perspectiva de género en el sector educativo a través de la formulación de políticas que favorezcan la igualdad de acceso y la calidad educativa para niñas y mujeres. En su informe "Educación para la igualdad de género", el Banco Mundial resalta la necesidad de transformar las estructuras y prácticas educativas para reducir las disparidades de género en el ámbito educativo.
 - Fuente: Banco Mundial. (2013). "Gender Equality and Development". Recuperado de: <https://www.worldbank.org>

6. Ministerios de Educación nacionales y programas locales

- o Muchos países tienen ministerios de educación que adoptan enfoques nacionales para incorporar la igualdad de género en sus sistemas educativos. Estos enfoques incluyen la integración de la perspectiva de género en los currículos escolares, la formación docente en materia de género y el monitoreo de las brechas de género en la educación.

Conclusión

El Enfoque de Género en el Sistema Educativo se fundamenta en una serie de documentos internacionales clave, como la Convención CEDAW, el Plan de Acción de Beijing, los informes de la UNESCO y ONU Mujeres, así como las políticas nacionales de varios gobiernos que buscan transformar la educación para hacerla más inclusiva y equitativa. Estas fuentes proporcionan un marco robusto para implementar el enfoque de género en las políticas y prácticas educativas a nivel mundial.

3. Principios Rectores

En Chile, el **Ministerio de Educación** ha establecido principios rectores en materia de **equidad de género** con el objetivo de garantizar una educación inclusiva, no discriminatoria y que promueva la igualdad entre hombres y mujeres, así como el respeto por la diversidad de géneros. Estos principios son parte de los esfuerzos del gobierno chileno por integrar el **enfoque de género** en el sistema educativo, de acuerdo con la **Ley 20.845 de Educación Parvularia** y la **Política Nacional de Igualdad de Género**.

A continuación, te explico los principales **principios rectores en materia de equidad de género** según el **Ministerio de Educación de Chile**:

1. No Discriminación por Género

- **Descripción:** Promover un ambiente educativo libre de discriminación basada en el género. Esto incluye garantizar que tanto mujeres como hombres, así como estudiantes de diversas identidades de género, tengan las mismas oportunidades de acceder a la educación, participar en actividades escolares y desempeñarse en igualdad de condiciones.
- **Objetivo:** Erradicar las barreras, estereotipos y prejuicios que impiden la plena participación de niñas, niños y jóvenes en el sistema educativo.

2. Eliminación de Estereotipos de Género

- **Descripción:** Combatir los estereotipos de género en el currículo y en las prácticas pedagógicas. Esto implica cuestionar y dismantelar las nociones tradicionales sobre los roles de género que limitan las oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal.
- **Objetivo:** Fomentar un ambiente educativo que valore la diversidad y promueva el respeto por las diferencias entre los géneros.

3. Acceso y Participación Igualitaria

- **Descripción:** Garantizar que tanto niñas como niños tengan igual acceso a las oportunidades educativas, sin distinción de género, y fomentando la participación activa de todos los estudiantes en todas las áreas del currículo, incluyendo la ciencia, tecnología, matemáticas, deportes y liderazgo.

- **Objetivo:** Superar las brechas de género en términos de acceso, permanencia y rendimiento educativo, promoviendo una igualdad real en la participación.

4. Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

- **Descripción:** Crear espacios educativos seguros y libres de violencia, acoso y discriminación por género, apoyando a los estudiantes que puedan estar en situaciones de vulnerabilidad debido a su género, orientación sexual o identidad de género.
- **Objetivo:** Promover una cultura de respeto, prevención y sensibilización en torno a la violencia de género, proporcionando herramientas para la resolución pacífica de conflictos.

5. Sensibilización y Formación Docente en Género

- **Descripción:** Capacitar a los docentes y profesionales de la educación en temas de **igualdad de género** y **perspectiva de género** para que puedan aplicar estos enfoques en su práctica educativa diaria.
- **Objetivo:** Asegurar que los educadores comprendan y puedan aplicar principios de igualdad de género en sus aulas y en la gestión educativa.

6. Fomento de la Igualdad de Oportunidades

- **Descripción:** Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a recursos educativos, actividades extraescolares y en la toma de decisiones dentro de los establecimientos educativos, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollarse y expresarse.

- **Objetivo:** Crear un entorno en el que las niñas y los niños puedan desarrollar sus habilidades y talentos sin restricciones basadas en su género.

7. Transversalización de la Perspectiva de Género en el Currículo

- **Descripción:** Integrar la **perspectiva de género** en todas las asignaturas y niveles educativos, asegurando que los contenidos curriculares, las metodologías de enseñanza y las evaluaciones no reproduzcan ni refuercen las desigualdades de género.
- **Objetivo:** Sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la igualdad de género y la construcción de una sociedad más equitativa.

Fuentes:

- **Ministerio de Educación de Chile (Mineduc).** A través de la **Política Nacional de Igualdad de Género** y diversos lineamientos educativos, el **Mineduc** impulsa la implementación de estos principios en las escuelas.
- **Ley 20.845 sobre Educación Parvularia** y la **Ley 21.210 sobre Educación en Igualdad de Género**, que establecen normas relacionadas con la equidad de género en el acceso y la permanencia en la educación.
- **Programa de Género en la Educación** (Mineduc), que incluye guías y recursos para la implementación de estas políticas en las instituciones educativas.

Conclusión

Los **principios rectores en materia de equidad de género** del **Ministerio de Educación de Chile** buscan transformar el sistema educativo para que sea inclusivo, justo y respetuoso de la diversidad de género. Esto no solo involucra

cambios en las políticas y normativas, sino también una reconfiguración de las prácticas pedagógicas, la eliminación de barreras históricas y la creación de un ambiente educativo libre de violencia y discriminación.

4. Metodología para la Transversalización

Análisis del contexto

Este análisis de contexto se basa en El **Plan de Igualdad de Género de Chile**, también conocido como **Plan de Acción para la Igualdad de Género 2020-2026**, busca garantizar que todas las mujeres, independientemente de su origen, situación migratoria, identidad de género, orientación sexual o pertenencia a pueblos originarios, puedan ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades iguales en todos los ámbitos de la sociedad. Este Plan aborda específicamente las necesidades y desafíos que enfrentan diversos colectivos vulnerables o históricamente marginados, incluyendo a **mujeres rurales, migrantes, pueblos originarios y diversidades sexo-genéricas**.

A continuación, se detalla lo señalado en el Plan de Igualdad Chileno respecto a estos colectivos:

1. Mujeres Rurales

- **Enfoque:** El Plan reconoce que las **mujeres rurales** enfrentan desafíos específicos relacionados con su acceso a recursos, servicios básicos, derechos laborales, y participación en la toma de decisiones, lo cual limita su autonomía y desarrollo personal y comunitario.
- **Acciones:** Se proponen acciones para mejorar el **acceso a la tierra**, los **recursos productivos**, la **educación** y **capacitación** para las mujeres

rurales. Además, se busca **fortalecer su participación política y económica**, apoyando su empoderamiento en los ámbitos agrícola, rural y de liderazgo local.

- **Objetivo:** Promover la **igualdad de oportunidades** para las mujeres rurales, garantizando que tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo que las mujeres urbanas, con un enfoque particular en la mejora de sus condiciones de vida, acceso a servicios de salud, y participación en la toma de decisiones.

2. Mujeres Migrantes

- **Enfoque:** El Plan de Igualdad de Género aborda las barreras específicas que enfrentan las **mujeres migrantes**, especialmente en lo relacionado con su **acceso a derechos laborales, servicios de salud, educación y su integración social**.
- **Acciones:** Se propone la implementación de políticas públicas para **facilitar su integración** en la sociedad chilena, garantizando que las mujeres migrantes tengan acceso a servicios esenciales sin discriminación y con respeto a su dignidad. Se incluye la **regularización migratoria** y la creación de **programas de apoyo psicosocial y orientación legal** para mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad.
- **Objetivo:** Promover la **integración social y laboral** de las mujeres migrantes, eliminando las barreras de acceso a servicios y derechos, y fomentando un enfoque de **respeto por la diversidad cultural** en la sociedad chilena.

3. Pueblos Originarios

- **Enfoque:** El Plan de Igualdad de Género tiene un enfoque específico para las **mujeres de pueblos originarios**, reconociendo la

interseccionalidad de las mujeres indígenas, que enfrentan tanto **desigualdades de género** como **discriminación por su pertenencia a pueblos originarios**.

- **Acciones:** El Plan propone la implementación de políticas que respeten y promuevan los **derechos culturales y territoriales** de las mujeres indígenas, asegurando que tengan acceso a **servicios de salud, educación y empleo** adaptados a sus necesidades y contexto cultural. Además, se promueve la **participación política** y el **liderazgo indígena femenino** en los espacios de toma de decisiones.
- **Objetivo:** Garantizar la **igualdad de género** en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres indígenas, promoviendo su **empoderamiento político, económico y social**, y asegurando que sus derechos colectivos y territoriales sean respetados.

4. Diversidades Sexo-Genéricas (LGBTIQ+)

- **Enfoque:** El Plan de Igualdad de Género incluye un enfoque explícito sobre las **diversidades sexo-genéricas**, reconociendo que las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) enfrentan **discriminación estructural y violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género**.
- **Acciones:** El Plan propone garantizar que las **personas LGBTIQ+** tengan **acceso a derechos fundamentales**, como la salud, la educación, el trabajo y la protección frente a la violencia. Se aboga por la **sensibilización** en instituciones públicas y privadas para erradicar la **discriminación** hacia las personas LGBTIQ+ y promover su **aceptación e inclusión**.
- **Objetivo:** Promover la **igualdad de derechos** y la **no discriminación** por motivo de orientación sexual o identidad de género, garantizando

que las personas LGBTQ+ tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona en la sociedad.

Principales Enfoques del Plan respecto a estos colectivos:

1. **Acción afirmativa y políticas públicas específicas** para atender las necesidades particulares de estos colectivos.
2. **Interseccionalidad**, entendiendo que las mujeres de estos colectivos enfrentan múltiples capas de discriminación y vulnerabilidad.
3. **Fortalecimiento del acceso a la justicia**, con énfasis en la **protección contra la violencia** y la **discriminación** hacia mujeres rurales, migrantes, indígenas y personas LGBTQ+.
4. **Promoción de la participación política y el empoderamiento**, asegurando que estas comunidades puedan acceder a espacios de poder y decisión tanto en lo local como en lo nacional.

Fuentes:

- **Plan Nacional de Igualdad de Género 2020-2026**, elaborado por el **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile**.
- **Política Nacional de Migración y la Ley de Migración** (incluye perspectiva de género para mujeres migrantes).
- **Ley Indígena y la Ley de Consulta Indígena** (que promueven la participación de pueblos originarios en la toma de decisiones).
- **Ley de Identidad de Género** y otras normativas para la protección de las personas LGBTQ+ en Chile.

En conclusión, el **Plan de Igualdad de Género de Chile** reconoce y aborda las desigualdades y barreras específicas que enfrentan los **colectivos vulnerables** mencionados, y propone una serie de acciones y políticas para promover su **igualdad de derechos, acceso a recursos y participación plena en la sociedad**.

comprender la realidad local y las dinámicas específicas del contexto desde un enfoque interseccional, con el fin de identificar las diversas formas de violencia de género que afectan a mujeres, niñas y personas de diversas identidades de género.

- ✓ **Recolectar datos desagregados:** Analizar información por edad, etnia, nivel educativo, condición socioeconómica, orientación sexual y discapacidad para poder detectar las formas de violencia que son más prevalentes en grupos específicos.
- ✓ **De lo anterior se desprenden las siguientes preguntas:**
 - ✓ **¿Qué tipos de violencia de género** se reportan más en la comunidad o región?
 - ✓ **¿Existen brechas en el acceso a servicios básicos** (educación, salud, vivienda, etc.) para mujeres y diversidades en contextos rurales o urbanos?
 - ✓ **¿Cómo afecta la intersección** de las identidades a la exposición y respuesta ante la violencia? (por ejemplo lo señalado en el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres que indica los colectivos específicos como mujeres rurales, migrantes, pueblos originarios y diversidades sexogenéricas, señaladas con toda precisión en este manual)

a) Diseño de Estrategias Educativas y de Capacitación

Generar una capacitación eficaz para aquellos que trabajen con el manual, de manera que se comprendan y apliquen los enfoques de la transversalización de género en la práctica.

- ✓ Definir el público objetivo: Identificar a los actores clave dentro del servicio, como personal educativo, de salud, de justicia, líderes comunitarios, etc.
- ✓ Diseñar módulos específicos para la capacitación con enfoque práctico:

Módulo 1: Introducción a la violencia de género: Explicar el concepto y tipos de violencia de género, incluyendo violencias estructurales y cotidianas.

Módulo 2: Enfoque interseccional: Incluir casos y ejemplos concretos que demuestren cómo la violencia de género afecta de manera diferente según la intersección de identidad de las personas (etnia, clase social, orientación sexual, discapacidad).

Módulo 3: Aplicación del lenguaje no sexista: Capacitar en el uso de lenguaje inclusivo, explicando cómo influye el lenguaje en la perpetuación de estereotipos de género y cómo un lenguaje inclusivo puede ayudar a prevenir la violencia.

Métodos de capacitación: Asegurar que la capacitación sea participativa, utilizando estudios de caso, simulaciones, análisis de videos, juegos de rol y debates.

Ejemplos de herramientas: Crear material visual que ilustre las buenas prácticas de lenguaje no sexista y conductas inclusivas.

b) Implementación en la Práctica

Para implementar prácticas es sustantivo guiarse por las ocho medidas de género del Programa de Trabajo de Género que asume año a año el Servicio, esa es la base y hoja de ruta básica para implementación práctica de la transversalización de Género en un Servicio Público, a continuación, las 8 medidas de Género

N°	MEDIDAS PARA LOS PROGRAMAS DE GÉNERO
I.	Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.
II.	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.
III.	Capacitación avanzada en materia de igualdad de género aplicada al quehacer del Servicio, a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarias/os que no han sido capacitadas/os.
IV.	Acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género.
V.	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.
VI.	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.
VII.	Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.
VIII.	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.

INFORMACIONES GENERALES:

1. Las Medidas para la Igualdad de Género están vinculadas a los contenidos presentes en el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, el Plan Nacional por el Derecho a vidas libres de violencia para mujeres, niñas y diversidades, la Estrategia para la eliminación/disminución de condicionantes y restricciones para el ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres y, , en los Compromisos Ministeriales de Género y en los productos estratégicos definidos en el Formulario A1 2024 de cada Servicio.

Con todo lo anterior se puede programar y trabajar en los siguientes temas asociados a la estructura institucional a nivel organizacional, relacionándolos según corresponda con las 8 medidas de género mencionadas precedentemente a saber:

- ✓ Revisar políticas y procedimientos internos: Asegurarse de que todas las normativas y protocolos estén alineados con los principios del Plan Nacional. Esto incluye el desarrollo de nuevas normas para la atención de violencia de género o la actualización de normas existentes.
- ✓ Incorporar herramientas prácticas como el uso de formularios y guías que obliguen a los/as profesionales a reflexionar sobre el contexto de género al momento de intervenir.
- ✓ Garantizar la disponibilidad de recursos como invertir en recursos educativos y materiales adaptados a las necesidades de los grupos diversos.

c) Fortalecimiento de capacidades y asociaciones estratégicas

- ✓ Fomentar distintas alianzas entre organismos regionales y otros actores claves, como organizaciones de la sociedad civil, para asegurar la efectividad de la implementación.
- ✓ Promover espacios de colaboración como mesas de trabajo, para intercambiar mejores prácticas y alinearse en los enfoques de transversalización.

d) Monitoreo y Evaluación

Establecer mecanismos para medir la efectividad de la transversalización y hacer ajustes según sea necesario.

- ✓ Definir indicadores que se relacionen desde un inicio con
 - Los Indicadores del Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres con alcance al año 2030. Con el objetivo de contribuir y tributar a un objetivo común.

- Que se diseñen bajo los lineamientos establecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas, que cuenta con metodología especializada en materia de formulación de Indicadores de Género.

<https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine/link-externos-indicadores-de-genero-y-metodologias-ine>

Todo lo anterior en post de contar con una batería de indicadores claros que incluyan tanto métricas cualitativas como cuantitativas para evaluar el impacto de las acciones de transversalización, asegurando que estas medidas consideren la atención a mujeres y personas de diversas identidades de género. Estos indicadores deberían reflejar no solo la mejora en la calidad de la atención brindada a estos grupos, sino también la reducción de la violencia reportada en función de diferentes contextos y realidades.

- ✓ Realizar evaluaciones periódicas: Crear un sistema de evaluación continuo que permita monitorear el progreso y detectar áreas de mejora.
- ✓ Ejemplo de evaluación: Realizar encuestas de satisfacción a los/as usuarios/as de los servicios para conocer si perciben una mejora en la atención desde una perspectiva de género.

5. Herramientas Prácticas

Marco General

Respecto de las Herramientas Prácticas se debe tener como referencia macro APA:

Instituto EducAcción. (s.f.). El concepto de poder y la interseccionalidad., de <https://institutoeducaccion.org/el-concepto-poder-y-la-interseccionalidad/> comprender qué implica el poder no resulta sencillo, pero podemos abordarlo desde sus diversas expresiones: el poder para, cuando utilizamos nuestra capacidad para moldear nuestras vidas y nuestro entorno; el poder con (acción colectiva), al actuar en colaboración con otros; y el poder interior, que emana de la autoestima, autoconocimiento y agencia personal.[1]

No obstante, existe una dinámica de poder que afecta estas expresiones, denominada “poder sobre” y “estar bajo el poder de alguien”. Es importante señalar que “poder sobre” no siempre es perjudicial. Por ejemplo, cuando la autoridad y responsabilidad se asignan en base a competencia y justicia, con un compromiso hacia la equidad y la responsabilidad. En estos casos, la energía puede utilizarse en beneficio del bienestar colectivo, como ejemplifican políticos, profesores, policías y directivos que ejercen su autoridad de manera positiva.

Sin embargo, el “poder sobre” también puede ser utilizado para controlar, explotar, imponer, abusar y oprimir, constituyendo una forma de dominación. Cuando el poder se utiliza para beneficiar a unos pocos a expensas de otros,

o cuando se define a partir de líneas de identidad, se perpetúa la desigualdad.[2]

Las dinámicas de poder dominante han dejado una herida profunda en la historia de la humanidad y continúan influyendo en el presente. La dominación se manifiesta a través de diversas líneas de identidad como etnia, religión, nacionalidad, género y orientación sexual, afectando a todos de manera única. Las jerarquías sociales moldean nuestras sociedades cuando las estructuras formales del poder reflejan prejuicios y discriminación, generando una posición de superioridad para ciertos grupos y de inferioridad para otros.

Es por eso que Kimberle Creenshaw[3] necesitó plantear un nuevo concepto para dar cuenta de las desigualdades que observaba en su práctica como abogada: la interseccionalidad. Esta palabra da cuenta de la presencia de estas dinámicas de poder dominante que influyen no solo en el análisis de una situación, sino en las consecuencias que estas podrían tener sobre una persona. Creenshaw (2017) explicó que la convergencia de la opresión de raza, género y clase colocan a la persona en una posición más vulnerable, por lo que las estrategias de intervención deben tomar en cuenta todas estas variables para poder atender efectivamente a las personas.

Para poder comprender esto de manera gráfica, hace unos años se diseñó **la Rueda de Poder**, inspirada en el trabajo de difusión de Sylvia Duckworth y las investigaciones de Liuba Kogan,[4] Maria Emma Mannarelli,[5] Angélica Motta[6]



Matrices de análisis interseccionales:

-
- 28

- ✓ **Guía de lenguaje inclusivo:** Incluir frases tipo ejemplificadoras y estructuras adaptadas a normativas específicas del ámbito educativo, como reglamentos escolares, protocolos de convivencia o normativas institucionales. Asegurar que las propuestas sean aplicables al lenguaje administrativo y el aprobado por el ministerio

- ✓ **Checklist de inclusión:** Especificar claramente qué elementos debe incluir una normativa para considerarse transversalizada, como:
 - a. Inclusión de lenguaje inclusivo en resoluciones, licitaciones, oficios, manuales, capacitaciones, etc. (Ej: "Todos/as los/as estudiantes, independientemente de su género, identidad de género u orientación sexual, tienen derecho a un ambiente seguro y respetuoso.")
 - b. Análisis de impacto diferenciado según género, etnia, edad, entre otros. (Ej: "Se fomentará la participación activa de la comunidad escolar en la toma de decisiones que los afecten." Participación inclusiva en la Cuenta Pública del Servicio.)
 - c. Consulta a grupos prioritarios y expertos/as.
 - d. Indicadores de monitoreo establecidos. "Se realizará un seguimiento regular de las políticas y programas implementados para evaluar su impacto en diferentes grupos demográficos."
 - e. Desagregar datos por sexo, identidad de género, etnia, edad, condición socioeconómica, entre otros.

6. Buenas Prácticas

1. Análisis de Contexto Interseccional

Ejemplo práctico: Al diseñar una política pública para la salud, se realiza un análisis de contexto que no solo tenga en cuenta el acceso a la atención médica, sino también los factores de género, etnia, clase social y discapacidad que influyen en la capacidad de las personas para acceder a estos servicios. Por ejemplo, preguntas guía: ¿Cómo afectan las barreras lingüísticas a las mujeres indígenas en áreas rurales? ¿Cómo impacta la pobreza en las personas con discapacidad para acceder a servicios de salud adecuados?

- **Acción:** Realizar entrevistas o focus groups con comunidades diversas (mujeres, personas LGBTQ+, personas con discapacidad) para entender sus necesidades específicas y ajustar las normativas de atención para que sean más inclusivas.

2. Incorporación del Enfoque de Género en la Redacción de Normativas

Ejemplo práctico: En la creación de una normativa sobre violencia intrafamiliar, se incorporan elementos específicos que garantizan una protección integral para las mujeres y personas diversas en situación de vulnerabilidad.

- **Acción:** Al redactar la normativa, utilizar un lenguaje inclusivo que visibilice a las víctimas de todas las identidades de género y se refiera a las diversas formas de violencia (física, psicológica, económica, etc.).

- **Buena práctica:** Incluir procedimientos claros para que las personas puedan denunciar de forma confidencial y sin miedo a represalias. También, proporcionar formación a las autoridades y servicios de apoyo sobre la

naturaleza específica de la violencia de género y la importancia de la sensibilidad cultural.

3. Formación intercultural para el personal

Ejemplo práctico: En una normativa sobre educación, se implementa un programa de formación continua para el personal docente y administrativo en el que se abordan temas de interculturalidad y diversidad.

- Acción: Organizar talleres sobre respeto cultural y diversidad de género para docentes, donde se aborden prácticas inclusivas para estudiantes indígenas, migrantes, y personas transgénero. Los talleres podrían incluir simulaciones de situaciones cotidianas para sensibilizar al equipo docente sobre los desafíos que enfrentan estos grupos.
- Buena práctica: Introducir materiales educativos que reflejen las diferentes culturas y géneros, y que muestren ejemplos de figuras históricas y contemporáneas de diversas identidades culturales y de género.

4. Diseño de Políticas Inclusivas para Personas con Discapacidad

Ejemplo práctico: En la creación de una normativa sobre empleo público, se incorpora un enfoque interseccional que tenga en cuenta la situación de las personas con discapacidad.

- Acción: Establecer procedimientos de accesibilidad tanto en los lugares de trabajo como en los procesos de selección, adaptando el entorno y los procesos para que sean inclusivos para todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas.
- Buena práctica: Asegurar que los anuncios de empleo sean accesibles, es decir, en formato de texto, braille, y lengua de señas, y que los procesos de entrevistas estén adaptados para personas con diferentes tipos de discapacidad.

5. Estrategias de Comunicación Inclusiva

Ejemplo práctico: Al elaborar una campaña de sensibilización sobre salud mental, se utiliza un enfoque intercultural y de género para que la campaña sea relevante para diferentes comunidades.

- **Acción:** Crear materiales de sensibilización que utilicen diferentes idiomas (por ejemplo, lenguas indígenas) y que reflejen las preocupaciones culturales y de género sobre la salud mental en comunidades específicas.
- **Buena práctica:** Incluir testimonios de mujeres, personas trans, y comunidades afrodescendientes que hayan superado estigmas relacionados con la salud mental, mostrando cómo el enfoque culturalmente adaptado puede ser crucial para cambiar actitudes y promover el bienestar.

6. Evaluación Participativa

Ejemplo práctico: Para evaluar la efectividad de una nueva normativa sobre seguridad pública, se invita a grupos comunitarios diversos, incluidos mujeres, personas de la comunidad LGBTIQ+ y comunidades indígenas, a participar en el proceso de evaluación.

- **Acción:** Se organiza un proceso de evaluación participativa en el que las personas que se ven directamente afectadas por las normativas puedan dar su opinión sobre cómo estas impactan en su vida cotidiana, y qué aspectos de la normativa necesitan ajustes.
- **Buena práctica:** Utilizar técnicas como entrevistas comunitarias o mesas redondas para asegurar que las voces de todas las comunidades, especialmente las más vulnerables, sean escuchadas y tomadas en cuenta.

7. Colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil

Ejemplo práctico: En la creación de una normativa sobre acceso a la justicia, se establecen alianzas con organizaciones de la sociedad civil que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género, personas migrantes y personas con discapacidad.

- **Acción:** Invitar a estas organizaciones a revisar y aportar sugerencias a la normativa, asegurando que los procesos judiciales sean accesibles, inclusivos y sensibles a las necesidades de todos los grupos.
- **Buena práctica:** Desarrollar una guía de buenas prácticas basada en las experiencias de estas organizaciones, que pueda ser utilizada por los profesionales de la justicia para implementar medidas más inclusivas.

7. Evaluación y Seguimiento

- **Mecanismos de retroalimentación:** Los mecanismos de retroalimentación propuestos para el Manual de Transversalización del Enfoque de Interseccionalidad, Interculturalidad y Género permiten monitorear, evaluar y ajustar continuamente la implementación de las normativas, asegurando que estén alineadas con las necesidades de las personas y comunidades afectadas. Estos mecanismos también fomentan la participación activa de los diversos actores, promoviendo una cultura de aprendizaje y mejora continua en la aplicación de enfoques inclusivos y equitativos.

Espacios de Consulta y Participación Activa

Para hablar de espacios de consulta y participación activa en este manual se debe indicar que todo este punto se enmarca en Instructivo presidencial de participación ciudadana. "Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana":

Gobierno de Chile. (2022). Instructivo presidencial de participación ciudadana. Ministerio Secretaría General de Gobierno <https://msgg.gob.cl/wp/wp-content/uploads/2022/09/Instructivo-de-Participacio%CC%81n-Ciudadana.pdf>

El Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, emitido por el Ministerio Secretaría General de Gobierno (2022), tiene como principales objetivos promover y fortalecer la participación activa de la ciudadanía en la gestión pública. A continuación, se presentan los objetivos clave:

- ✓ Fomentar la Participación Ciudadana: Incentivar la participación de la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones, con el fin de que los ciudadanos puedan influir en la política pública y en la toma de decisiones gubernamentales.
- ✓ Asegurar Transparencia y Acceso a la Información: Garantizar que los procesos de participación sean transparentes y que la información relevante esté accesible para los ciudadanos, promoviendo la confianza en las instituciones públicas.

- ✓ Fortalecer la Relación entre el Estado y la Sociedad Civil: Promover un diálogo efectivo entre los organismos del Estado y los ciudadanos, para mejorar la calidad de las políticas públicas a través de la incorporación de las opiniones y necesidades de la población.
- ✓ Ampliar los Mecanismos de Participación: Establecer y diversificar mecanismos de participación ciudadana, de modo que todos los sectores de la sociedad tengan acceso a oportunidades para incidir en las políticas públicas, incluyendo a grupos históricamente marginalizados.
- ✓ Desarrollar Capacidades Institucionales: Mejorar la capacidad de las instituciones del Estado para gestionar y promover procesos de participación, mediante la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades técnicas y organizativas.

Estos objetivos reflejan un esfuerzo por integrar a la ciudadanía en el proceso democrático de forma efectiva, brindando herramientas y espacios para que su voz tenga impacto en las decisiones del gobierno.

A continuación, algunas iniciativas prácticas para materializar la participación ciudadana:

- Descripción: Crear espacios donde los actores clave, incluidos los beneficiarios directos, los trabajadores del servicio y las organizaciones de la sociedad civil, puedan aportar sus experiencias y sugerencias sobre la implementación de las normativas.

- Mecanismo: Mesas de trabajo participativas o encuestas periódicas dirigidas a grupos diversos (mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad, etc.) para recabar sus opiniones sobre la efectividad y accesibilidad de las normativas implementadas.

Para tener como un objetivo sólido asociado a : Recoger información sobre cómo las políticas están siendo recibidas en diferentes grupos y adaptar las normativas en función de sus necesidades y desafíos específicos. **Es fundamental considerar lo que plantea CEPAL respecto de Niveles de participación, a saber:**

La **CEPAL** (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) ha propuesto una visión amplia y escalonada de la **participación ciudadana** en los asuntos públicos, que puede ser útil para basar los objetivos del **Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana**. Según la CEPAL, la participación debe comprender varios **niveles** que van desde una **información básica** hasta una **incidencia directa** en las decisiones políticas. Estos niveles de participación permiten estructurar una visión más inclusiva y efectiva para el ejercicio ciudadano.

A continuación, te detallo los **niveles de participación** basados en la **CEPAL** y cómo pueden ser aplicados en el contexto del Instructivo Presidencial:

1. Información

Este es el nivel básico de participación, donde se busca que los ciudadanos estén informados sobre las decisiones y políticas públicas que los afectan. En

este nivel, el gobierno debe asegurar que la población tenga acceso a información clara, comprensible y oportuna.

- **Aplicación en el Instructivo:** Promover la transparencia y acceso a la información relevante para los ciudadanos, estableciendo canales adecuados de difusión y asegurando que la información sea accesible y comprensible.

2. Consulta

A través de la consulta, se invita a la ciudadanía a expresar sus opiniones y necesidades sobre proyectos o políticas públicas antes de que sean implementadas. Las autoridades recogen esta retroalimentación, pero la decisión final aún recae en las autoridades gubernamentales.

- **Aplicación en el Instructivo:** Establecer mecanismos formales de consulta pública en los cuales los ciudadanos puedan aportar sus opiniones antes de tomar decisiones claves en los procesos gubernamentales.

3. Colaboración

En este nivel, la participación se extiende a un enfoque más activo, donde los ciudadanos no solo dan su opinión, sino que también colaboran con el gobierno en el diseño e implementación de políticas públicas. Aquí, el gobierno y la ciudadanía trabajan juntos para abordar problemáticas comunes.

- **Aplicación en el Instructivo:** Promover la creación de espacios de colaboración activa entre la sociedad civil y el Estado en la

elaboración y ejecución de políticas públicas, permitiendo una verdadera co-creación.

4. Incidencia

El nivel más alto de participación es la incidencia directa, donde los ciudadanos tienen una influencia decisiva en las decisiones políticas, y pueden involucrarse en los procesos legislativos, presupuestarios y de toma de decisiones clave en el gobierno.

- **Aplicación en el Instructivo:** Crear mecanismos que permitan a los ciudadanos tener una verdadera capacidad de influencia en la toma de decisiones de políticas públicas, como a través de consultas vinculantes, referendos u otros procesos de democracia directa.

Aplicación General de los Niveles de Participación en el Instructivo:

El **Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana** puede estructurar sus objetivos en base a estos niveles de participación para garantizar un enfoque más inclusivo y democrático. Algunas de las acciones específicas podrían incluir:

- **Promover la transparencia** en el acceso a la información (Nivel 1: Información).
- **Fomentar la consulta** y retroalimentación continua de la ciudadanía sobre proyectos y políticas públicas (Nivel 2: Consulta).
- **Facilitar la colaboración activa** entre el gobierno y los ciudadanos en el desarrollo de políticas (Nivel 3: Colaboración).
- **Crear mecanismos de incidencia** que permitan que las decisiones políticas sean directamente influenciadas por las voces ciudadanas (Nivel 4: Incidencia).

Esta visión de la participación ciudadana también está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la **Agenda 2030**, ya que promueve una ciudadanía más activa, inclusiva y responsable en la construcción de políticas públicas sostenibles.

8. Recomendaciones y Conclusiones

La transversalización del enfoque de interseccionalidad busca integrar una perspectiva que reconozca las múltiples dimensiones de discriminación y desigualdad (como género, etnia, clase, orientación sexual, entre otras) en las políticas públicas, programas y prácticas. Respecto al enfoque de interculturalidad y género busca articular dos perspectivas fundamentales: la construcción de relaciones equitativas entre culturas y la promoción de la igualdad de género. En el contexto educativo, integrar estas perspectivas puede ser crucial para abordar las desigualdades históricas que enfrentan las mujeres y las comunidades indígenas, migrantes, entre otras.

RECOMENDACIONES:

1. Diagnóstico y recopilación de datos:
 - Generar bases de datos desagregadas por género, etnia, edad, discapacidad y otros factores relevantes.
2. Creación de espacios de diálogo y reflexión:
 - Generar actividades en las escuelas que promuevan el intercambio cultural y la discusión sobre roles de género, rompiendo estereotipos y prejuicios.
 - Incluir a las familias y comunidades en estos procesos para fomentar una visión integral.

3. Diseño curricular inclusivo:

- Incorporar en los planes de estudio contenidos que aborden la diversidad cultural, de género, étnica, socioeconómica, sexual, y capacidades.
- Garantizar que estos temas fomenten el respeto y la valoración de las diferencias.

4. Capacitación a las /os docentes en interseccionalidad:

- Implementar programas de formación continua para docentes con énfasis en enfoques interseccionales que permitan identificar y tratar desigualdades múltiples en el aula.
- Ofrecer herramientas para prevenir y abordar situaciones de discriminación o exclusión en contextos educativos.

5. Materiales educativos diversos:

- Proveer libros de texto, guías y recursos que representen distintas identidades y experiencias, incluyendo historias y logros de comunidades marginadas en Chile.
- Revisar y actualizar materiales para evitar sesgos o estereotipos discriminatorios.

6. Ambientes escolares inclusivos:

- Diseñar políticas que promuevan la inclusión, como códigos de convivencia escolar que prevengan el acoso por razones de género, raza, discapacidad, orientación sexual u otros factores.
- Implementar programas y protocolos de apoyo psicológico y pedagógico para estudiantes afectadas por discriminación o vulneración de derechos.

7. Fomento de la participación estudiantil:

- Crear espacios de diálogo donde las/os estudiantes puedan expresar sus experiencias y necesidades relacionadas con la discriminación interseccional.
- Promover la formación de grupos estudiantiles que trabajen por la equidad e inclusión dentro de sus comunidades educativas.

8. Monitoreo y evaluación del impacto:

- Establecer indicadores de evaluación para medir cómo la inclusión del enfoque interseccional mejora los resultados educativos y reduce brechas de desigualdad. (Accesos a recursos educativos, discriminación por identidad de género, brechas de rendimiento académico, falta de participación en actividades extracurriculares, desigualdad en acceso a educación de calidad, etc..)
- Utilizar estos datos para ajustar estrategias y avanzar en la transversalización.

9. Diseño de programas educativos inclusivos:

- Crear currículos que visibilicen las aportaciones de mujeres y comunidades indígenas o afrodescendientes, tanto en la historia nacional como en el ámbito cultural y científico.
- Incorporar conocimientos y prácticas tradicionales de comunidades originarias como parte del aprendizaje, respetando y valorando su cosmovisión.

10. Capacitación docente en interculturalidad y género:

- Ofrecer talleres y programas de formación que integren herramientas para trabajar temas de género desde un enfoque respetuoso de la diversidad cultural.
- Sensibilizar a los/as docentes sobre la intersección entre desigualdades de género y etnoculturales.

11. Material educativo inclusivo y representativo:

- Producir materiales que incluyan representaciones positivas y variadas de mujeres y comunidades indígenas o afrodescendientes.
- Revisar los textos escolares para eliminar sesgos de género y culturales, reemplazándolos por narrativas que celebren la diversidad.

12. Promoción de liderazgo femenino intercultural:

- Implementar programas que empoderen a menores y adolescentes de comunidades originarias y migrantes, incentivando su participación en roles de liderazgo.

13. Evaluación continua y retroalimentación:

- Desarrollar indicadores que evalúen el impacto de las estrategias interculturales y de género en el desempeño y bienestar estudiantil.
- Ajustar las políticas y prácticas educativas según los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES:

1. Reconocimiento de la diversidad en Chile: El enfoque interseccional es esencial para abordar las realidades complejas de una sociedad diversa como la chilena, marcada por desigualdades estructurales históricas relacionadas con el género, los pueblos originarios, la ruralidad y otros factores.

2. Herramienta transformadora: La transversalización de este enfoque no solo es un compromiso ético, sino también una estrategia para mejorar la eficiencia y equidad de las políticas públicas.

3. Desafíos estructurales: Implementar este enfoque requiere superar barreras como la falta de recursos, resistencias culturales y una limitada comprensión del concepto entre los actores clave.

Conclusiones sobre Educación e Interseccionalidad

a. La educación como motor de cambio social:

Al incorporar un enfoque interseccional, el sistema educativo chileno puede convertirse en una herramienta poderosa para combatir desigualdades históricas, promoviendo una sociedad más justa y cohesionada.

b. La interseccionalidad es un enfoque clave para comprender las desigualdades y las experiencias diversas que enfrentan los individuos en la sociedad, especialmente en el ámbito educativo. Al aplicarlo en el contexto educativo, se pueden identificar y abordar de manera más eficaz las múltiples formas de discriminación que se entrelazan, como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. A continuación, se resumen las conclusiones más relevantes sobre la relación entre educación e interseccionalidad:

- **Visibilización de las Desigualdades Múltiples:** La interseccionalidad permite reconocer cómo diferentes identidades sociales (género, raza, etnia, clase social, etc.) interactúan y crean experiencias únicas de desigualdad. En educación, esto significa que los enfoques tradicionales que solo abordan un factor de discriminación (por ejemplo, género o clase) no son suficientes para entender las barreras complejas que enfrentan las/os estudiantes.

- **Educación Inclusiva y Transformadora:** La aplicación de un enfoque interseccional en la educación fomenta un sistema inclusivo que no solo responde a las necesidades de las/os estudiantes más visibles (por ejemplo, mujeres o minorías), sino también a los diversos grupos marginados dentro de esas categorías, como las mujeres indígenas, las personas LGBTIQ+, estudiantes con discapacidad, etc. Esto implica desarrollar políticas y

prácticas educativas que reconozcan y respondan a las diversas formas de opresión y desigualdad.

- Mejora de la Calidad Educativa: Cuando la educación se adapta a la diversidad interseccional del estudiantado, no solo se abordan las desigualdades, sino que también se mejora la calidad del aprendizaje para todos. Esto se logra creando entornos de aprendizaje donde todos las/os estudiantes, independientemente de su origen o características, puedan acceder a una educación que reconozca y valore sus experiencias y realidades.

- Necesidad de un Enfoque Holístico: La educación debe ser vista no solo como una cuestión de transmisión de conocimiento, sino como un proceso que involucra las identidades, culturas y experiencias estudiantiles. Esto implica una reconfiguración de las prácticas pedagógicas, programas de estudio, y evaluaciones, tomando en cuenta las complejas realidades de las/os estudiantes.

4. Desafíos en la Implementación: Aunque el enfoque interseccional ofrece una forma más profunda de entender las desigualdades en educación, su implementación práctica enfrenta retos significativos. Estos incluyen la falta de capacitación adecuada de las/os educadores, la resistencia a cambiar estructuras tradicionales, y la necesidad de recursos y apoyos para adaptar el sistema educativo a las diversas necesidades del estudiantado.

Actores Claves en el Proceso de Educación e Interseccionalidad.

El proceso de integrar la interseccionalidad en el ámbito educativo no puede ser realizado por una sola entidad o grupo. Requiere la participación de diversos actores clave, cada uno con un papel específico y fundamental. A continuación, se describen los actores más relevantes en este proceso:

1. Profesorado: Son los actores directos en la implementación de un enfoque interseccional en las aulas. Su rol es crucial para crear ambientes inclusivos, adaptar los contenidos curriculares a las realidades diversas de las/os estudiantes y utilizar estrategias pedagógicas que reconozcan las múltiples identidades de las/os estudiantes. La capacitación continua en temas de diversidad, equidad e interseccionalidad es esencial para que los educadores puedan aplicar estos enfoques de manera efectiva.

2. Estudiantes: Las/os estudiantes son tanto beneficiarios como actores activos en este proceso. Su participación es fundamental para aportar sus experiencias, identificar inequidades, brechas y barreras, y colaborar en la creación de espacios educativos inclusivos. Además, la conciencia de las/os estudiantes sobre la interseccionalidad puede contribuir a una mayor solidaridad y empatía entre sus pares, promoviendo una cultura de respeto y justicia.

- Familias y Comunidad: Las familias juegan un papel crucial al apoyar la educación de las/os estudiantes, especialmente aquellos que provienen de grupos marginados. La colaboración entre escuelas y comunidades permite que los programas educativos sean más pertinentes, inclusivos y culturalmente sensibles. Además, las comunidades locales pueden ser agentes de cambio al trabajar junto con las instituciones educativas para promover políticas que favorezcan la igualdad y la justicia.

- Gobiernos y Autoridades Educativas: Los gobiernos son responsables de establecer políticas educativas inclusivas que incorporen la interseccionalidad, asegurando que todos las/os estudiantes, sin importar sus características o identidades, tengan acceso a una educación de calidad. Además, las autoridades educativas deben garantizar que haya recursos suficientes, y que los marcos normativos y las estrategias pedagógicas estén alineados con los principios de igualdad y diversidad.

- Organizaciones de la Sociedad Civil y ONGs: Las organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género, los derechos de las personas con discapacidad, y otras áreas, juegan un papel clave en la promoción de la educación inclusiva. Estas organizaciones pueden proporcionar recursos, investigaciones, y apoyo en la sensibilización sobre la importancia de la interseccionalidad en la educación.

- Investigadores y Académicos: Los expertos en educación, género, derechos humanos y otras áreas relacionadas pueden contribuir mediante investigaciones que provean datos y análisis sobre cómo las políticas educativas afectan a los grupos interseccionales. Además, pueden ofrecer recomendaciones sobre cómo mejorar las prácticas y políticas educativas basadas en evidencia.

- Medios de Comunicación: Los medios tienen el poder de influir en las percepciones sociales sobre las desigualdades en la educación. Pueden jugar un papel importante en visibilizar las barreras que enfrentan las/os estudiantes de grupos marginados, crear conciencia sobre la importancia de la inclusión y apoyar la difusión de buenas prácticas relacionadas con la educación interseccional.

- Sindicatos y Asociaciones Profesionales: Los sindicatos y asociaciones de docentes pueden ser aliados fundamentales en la promoción de políticas educativas interseccionales. Su rol es defender los derechos de los educadores a ser capacitados en enfoques inclusivos y colaborar con las autoridades educativas para garantizar que se implementen prácticas pedagógicas adecuadas.

CONCLUSIÓN FINAL

La interseccionalidad en la educación no es solo un enfoque teórico, sino una práctica necesaria para crear un sistema educativo justo y equitativo. A través de la integración de esta perspectiva, se pueden abordar las múltiples formas de discriminación y desigualdad que afectan a las/os estudiantes. La colaboración de diversos actores clave —docentes, estudiantes, familias, comunidades, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, investigadores/as y medios de comunicación— es fundamental para garantizar que la educación se convierta en una herramienta real de transformación social. Solo mediante un enfoque interseccional se podrá construir una educación inclusiva que valore y respete la diversidad en todas sus formas.

******Nota: Este manual deberá actualizarse periódicamente para integrar nuevos aprendizajes y lineamientos ministeriales.***