

Protocolo de abordaje integral para la prevención, orientación y erradicación de la violencia contra las mujeres del Servicio Nacional de Aduanas





Índice

PÁGINA	CONTENIDO
04	Introducción
05	Objetivo y alcance
06	¿Qué es la violencia de género?
07	Violencia de género contra las mujeres
08	El impacto de la violencia contra las mujeres en espacios laborales
09	Tipos de violencia contra las mujeres
10	Tipos de violencia contra las mujeres en contexto laboral
11	Nivel de riesgo vital de una persona que es víctima de violencia
13-14	Protocolo
15	Seguimiento y monitoreo
16	Orientaciones para el funcionariado de Aduanas sobre la violencia de género (VG)
17	Asesoría legal
18	Violencia contra personas LGBTIQ+
19	Canales de atención de violencia de género a diversidades y disidencias sexogenéricas
20-21-22	Glosario
23	Bibliografía

Introducción



El Servicio Nacional de Aduanas es un organismo del Estado, de administración autónoma, que se relaciona con el poder ejecutivo a través del Ministerio de Hacienda. Dentro de sus misiones está fiscalizar “el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, a través de procesos sinérgicos, efectivos y transparentes, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de los datos e información”.

El Servicio ha declarado que apoya la plena inclusión y participación de las mujeres en condiciones de igualdad y equidad, en todos los niveles de la organización, con el fin de promover y potenciar su inclusión en los procesos de toma de decisiones. Es así como en marzo del 2021 se crea la Mesa de Equidad de Género, con el fin de trabajar en la incorporación transversal del enfoque de género al interior de la institución, siendo su primera línea de acción la realización de un diagnóstico respecto de la situación del Servicio Nacional de Aduanas, en materias de Igualdad y Equidad de Género. El objetivo de este estudio fue promover e informar respecto a procesos internos, políticas, planes, programas y/o actividades, además de contribuir a disminuir inequidades, brechas y/o barreras respecto a la gestión interna, siendo una de sus orientaciones la creación de la política de igualdad de género en el Servicio.

En noviembre del año 2022, se aprueba la primera política de igualdad de género del Servicio, declarando en su eje 3 “No a la Violencia de Género” con el objetivo de fomentar activamente iniciativas y estrategias

para prevenir y responder a la violencia de género, el abuso el acoso y la discriminación contra mujeres, diversidades sexuales y de género en el lugar de trabajo. Hoy en día nos encontramos trabajando en la sensibilización y difusión de esta política recientemente aprobada y para implementar el eje tres “No a la Violencia de Género”, se establece la necesidad de elaborar el primer protocolo de abordaje integral para la prevención, orientación y erradicación de la violencia contra las mujeres en el Servicio, documento indispensable y necesario para la promoción de buenas prácticas y la construcción de ambientes laborales libres de violencias y prácticas discriminatorias que favorezcan el ejercicio de roles justos y equitativos para lograr la igualdad. Lo antes mencionado, es en cumplimiento de los tratados internacionales, legislación nacional y el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencias de Género 2022- 2030 que abordan la materia.

La violencia contra las mujeres (VCM) es un tipo de violencia de género. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia (Tipos de violencia | ONU Mujeres - UN Women) en este contexto se ha diseñado el Protocolo de Abordaje Integral para la Prevención, Orientación y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres del Servicio Nacional de Aduanas, documento fundamental de apoyo a las personas que sufren algún tipo de violencia de género.

Objetivo y Alcance

Objetivo:

Abordar integralmente la violencia hacia las mujeres con acciones de orientación, sensibilización y promoción de buenas prácticas para su prevención.

Alcance:

Todas las personas que trabajan en el Servicio, independientemente de su calidad jurídica y posición jerárquica, estamento o calidad contractual incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, personal de aseo, seguridad, profesionales outsourcing y estudiantes en práctica.



¿Qué es la violencia de género?

La violencia de género (VG) se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

La violencia contra las mujeres (VCM) es un tipo de violencia de género. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. (Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas, ONU Mujeres, página: <https://www.unwomen.org/>)

También se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las diversidades y disidencias sexogenéricas, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

Si bien las mujeres, niñas, diversidades sexuales y disidencias sexogenéricas sufren este tipo de violencia de manera desproporcionada, también es importante reconocer que los hombres y los niños pueden verse afectados por ellas. La violencia de género es una vulneración

de los derechos humanos (Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993).

Los derechos humanos son un conjunto de pautas éticas con proyección jurídica, surgen de la necesidad de todas las personas de contar con las condiciones esenciales para una vida digna.

La violencia de género, reproduce y perpetúa un sistema de discriminación y subordinación y constituye una violación de los derechos humanos (Mujer y Desarrollo - Violencia de género: un problema de derechos humanos, Nieves Rico, 1996)



Violencia de género contra las mujeres

La violencia contra las mujeres y las niñas es una forma de violencia de género, que se produce como consecuencia de un sistema social que legitima y reproduce la supremacía y dominación masculina sobre las mujeres, niños, niñas y adolescentes y grupos de personas que resisten los modelos de masculinidad hegemónica. Es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. Ésta tiene graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas sobre ellas, tanto a corto como a largo plazo. Impide que las mujeres participen plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad.

Impacta en los distintos ámbitos en los que las mujeres y las niñas se desenvuelven en la sociedad producto de la posición que se les otorga:

- Inferioridad.
- Subordinación.
- Dependencia en todas las esferas.
- Invisibilización y desvalorización del rol de proveedoras de cuidados.
- Vínculo con el poder y las relaciones asimétricas (desigualdad en la distribución del poder y relaciones asimétricas).
- Generación y Reproducción de Violencia (estereotipos, sesgos, aceptación social de las diversas formas de violencia de género.)

DEFINICIÓN.

“La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

BELEM DO PARÁ
 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994).



El Impacto de la violencia de género contra las mujeres en espacios laborales.

La violencia de género contra las mujeres es un problema social que transita desde la esfera de lo privado (dentro del hogar) a lo público (fuera del hogar) y, por tanto, todas las personas funcionarias que somos parte de la institución tenemos el desafío de detectarla, prevenirla y erradicarla.

Las mujeres que han sufrido violencia intrafamiliar suelen **no sentirse cómodas de revelar su situación a su jefatura y/o su equipo de trabajo**. Por eso, puede ser muy útil que el entorno laboral sea capaz de identificar el problema con el fin de facilitar, a las mujeres que viven violencia, orientación sobre servicios de apoyo y una asistencia eficaz.

"Una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de sus parejas" ⁽¹⁾

En América Latina y el Caribe, las cifras son duras: 14 de los 25 países con las tasas de feminicidio más altas en el mundo se encuentran en esta región⁽²⁾ y, de acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en el año 2018 el número de mujeres víctimas de feminicidio se elevó a 3.529, a razón de diez por día⁽³⁾.



SABER RECONOCER SEÑALES QUE PUEDAN ALERTARNOS DE QUE UNA FUNCIONARIA ESTA VIVIENDO VIOLENCIA ES MUY IMPORTANTE PARA HACER POSIBLE LA PREVENCIÓN.

(1) Véase el documento Global and Regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence (2013).
(2) Véase América Latina, la ONU y la Unión Europea unidas contra el feminicidio Disponible en <https://news.un.org/es/story/2018/09/1442602>; De los 25 países con tasas más altas de femicidios, 14 son de América Latina, Disponible en https://www.cnnchile.com/mundo/de-los-25-paises-con-tasas-mas-altas-de-femicidios-14-son-de-america-latina_20180815/
(3) Véase Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, disponible en <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>

Tipos de violencia contra las mujeres

Física:

Son todas las formas de agresión que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas, hasta los golpes con objetos. Siendo el femicidio una de las formas más extremas de violencia física contra las mujeres.

Psicológica:

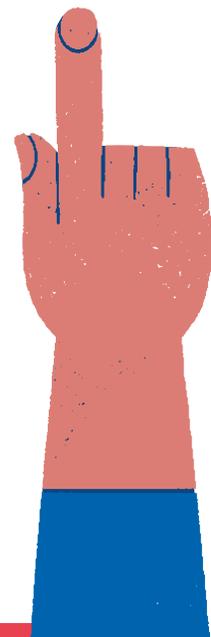
Cuando se intenta controlar a las mujeres mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el propósito de hacerlas sentir inseguras y sin control sobre su vida y decisiones.

Sexual:

Toda acción que amenaza o transgrede el derecho de una mujer a decidir sobre su sexualidad siendo obligadas, mediante la fuerza física, amenazas psicológicas, bajo los efectos de las drogas y alcohol, entre otras formas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que les resultan humillantes o degradantes.

Económica:

Refiere a la acción u omisión, que tenga como efecto directo la vulneración de la autonomía económica, con afán de ejercer un control sobre las mujeres, a través del menoscabo en sus recursos económicos o patrimoniales, o el de sus hijas o hijos. Por ejemplo: que te quiten tu sueldo o no te permitan disponer libremente de él.



Tipos de violencia de género contra las mujeres en contexto laboral

Expresión de un modelo de relaciones laborales asignadas por el verticalismo y predominio de estilos de liderazgo y supervisión autoritaria. Ejemplo: Patrón o Patrona de Fundo.

Desbalance de poder entre víctimas y victimarios, las mujeres, diversidades sexuales y de género están doblemente expuestas a violencia laboral por dos razones:

1. Bajo poder formal en la estructura ocupacional.

2. Bajo poder social que emana de relaciones de género que subordinan y discrimina a las mujeres.

1. Violencia asociada al bajo poder formal en la estructura ocupacional.

- Acceso a un limitado abanico de ocupaciones a las mujeres, diversidades sexuales y de género.
- Menor participación laboral de las mujeres.
- Menores salarios.
- Dificultades para acceder a posiciones de poder en las organizaciones así como en otros espacios sociales a las mujeres, diversidades sexuales y de género.

2. Violencia asociada al bajo poder social que emana de relaciones de género que subordinan y discrimina a las mujeres.

- Actitudes y conductas "machistas".
- Estereotipos y sesgos.
- Acoso sexual.
- Discriminaciones asociadas al uso de derechos de maternidad.

(1) Véase Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado, 2017 en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042

Nivel de riesgo vital de una persona que es víctima de violencia

Cuando los hechos de violencia son de alta intensidad podrían representar un peligro inminente para la vida, es por esto que es necesario conocer y saber cuáles son los niveles de riesgo:

Riesgo Inicial:

Se presentan hechos de violencia de carácter esporádico y baja intensidad. La mujer cuenta con redes de apoyo.

Riesgo Medio:

Se presentan hechos de violencia de carácter recurrente, con impacto en el bienestar psicológico y/o físico. La mujer identifica redes de apoyo relativamente seguras.

Riesgo Grave:

Los hechos de violencia son de carácter recurrentes, con alta intensidad de impacto en el bienestar psicológico y/o físico de la mujer. Su acceso a redes de apoyo es limitado y los hechos de violencia podrían representar peligro inminente a la integridad física o psicológica de la mujer y/o sus hijos e hijas.

Riesgo Vital:

La vida de la mujer y sus hijos/as corre peligro y no cuenta con redes de apoyo en lo inmediato.





Protocolo

Pasos para una primera acogida, orientación para receptoras, receptores, encargadas y encargados de género:

Conozca y tenga a mano la información relativa a los canales de orientación, atención y denuncia a disposición de la ciudadanía.

Canales de Orientación



**Fono Orientación en
Violencia: 1455**



**Chat Web 1455
sernameg.gob.cl**



**WhatsApp:
+56997007000**

Canales de Denuncia



**Fono Familia Carabineros:
149**



**Policia de Investigaciones
PDI: 134**



**Fiscalía:
6003330000**

1. Ofrezca un espacio seguro y cómodo para conversar, ya si es un encuentro telemático o presencial.

2. Señale que la conversación será confidencial, no juzgue, no presione a la persona a hablar y valore en ella que este pidiendo apoyo. Recuerde que la persona, en caso de aceptar la derivación a la red de apoyo, tendrá que volver a contar su situación, por lo que en este momento usted no necesita detalles. Escuche atentamente a la persona, ya que sólo necesita tener una visión comprensiva de la situación de violencia.

3. Escuche atentamente para identificar si la persona es víctima o testigo y así, proporcionar la información lo más asertiva posible respecto a que canales podría acudir con mayor facilidad.

4. Ofrezca la derivación a un Centro de la Mujer de Sernameg. Explíquelo a la persona que en este lugar recibirá atención psicojurídica por parte de un equipo especializado en estas temáticas. Recuerde que esta derivación debe realizarse con la voluntad explícita de la mujer de recibir esta ayuda.

5. Sugíerale que se mantenga en contacto con miembros de su familia, amigas, amigos, vecinas o vecinos de confianza para que la acompañen en la situación que está viviendo. Por ejemplo, si tiene posibilidades, que arme un grupo de WhatsApp con 3 personas de confianza con palabras claves que las alerten cuando esté viviendo episodios de violencia.

6. Busque el Centro de la Mujer más cercano al domicilio, trabajo y/o lugar de estudios de la persona atendida en:
https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=30017

7. Entréguele la información escrita, a través de correo electrónico o mediante mensaje de WhatsApp. (identifique las formas de comunicación más seguras, si la persona no puede acceder ofrezca usted la comunicación)

8. No olvide registrar el nombre de la persona, sus datos de contacto y registro de fecha de conversación.

9. Contáctela posteriormente para preguntar cómo le fue y si efectivamente se comunicó con alguna red de apoyo. No deje pasar más de 5 días para hacer este seguimiento.

10. Aunque haya realizado la derivación, de todas maneras, informe acerca de los canales de atención, orientación y denuncia existentes. Entregue esta información escrita y de manera digital a través de correo electrónico o por mensaje de WhatsApp, chequeando primero cuáles son las formas de comunicación más seguras para ella. Esto, porque es posible que la mujer pueda requerir ayuda urgente mientras espera ser atendida por el Centro.

Seguimiento y monitoreo

Como se explica en el numeral 9 del punto anterior, luego de la derivación, es importante contactar posteriormente a la persona afectada para preguntar cómo le fue y si efectivamente se comunicó con alguna red de apoyo. No deje pasar más de 5 días para hacer este seguimiento

Compruebe posteriormente (máximo 5 días) si la mujer fue atendida en el Centro de la Mujer respectivo. Para ello, puede contactarse con el mismo centro para solicitar la confirmación de la atención.

Cabe señalar que una vez que la mujer es atendida por Sernameg, este servicio da por cerrada la derivación, por lo que no le corresponde a nuestra institución solicitar reportes respecto del avance del proceso.

El proceso de atención psicojurídica es entre la mujer y el Sernameg y todo lo que de ahí se desprende es confidencial y de absoluta responsabilidad de la mujer atendida, en función de su voluntad y autonomía.

Tanto las jefaturas y directoras, como profesionales responsables deberán informar periódicamente a él o la Encargada Regional o Nacional de Género de Aduanas las derivaciones realizadas a Sernameg, para efectos de registro y seguimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, toda persona que tome conocimiento de la situación de violencia contra la mujer (VCM) deberán mantener la confidencialidad de la información respecto de las funcionarias derivadas, obligándose a utilizar esta información únicamente para el desarrollo de su gestión, quedando prohibido todo otro uso distinto. Para esto se deben adoptar todas las medidas internas que sean necesarias para que las operaciones que se realicen no vulneren las disposiciones de la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.



Orientaciones para el funcionariado de Aduanas sobre la violencia de género (VG)

Estas orientaciones constituyen una herramienta sencilla para orientar y guiar a todo el funcionariado de Aduanas para que sean capaces de identificar las señales de violencia y/o manejar algunas herramientas para su afrontamiento.

Todas las personas que trabajan en el Servicio, independientemente de su calidad jurídica y posición jerárquica, estamento o calidad contractual, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, personal de aseo, seguridad, profesionales outsourcing y estudiantes en práctica, pueden acudir a este protocolo en caso de sufrir violencia de género.

El rol de quien recibe o identifica un caso de violencia es acoger y conectar a la víctima o testigo de violencia con las redes de orientación, atención y/o de denuncia existentes, entregando información de manera clara y oportuna, sin dañar ni **revictimizar** a quien busca o necesita ayuda.

Los lugares de trabajo son fundamentales en la prevención y abordaje de la violencia. Todas, todos y todes debemos aportar a su prevención.

Las jefaturas directas, al tomar conocimiento o identificar quien ha sido víctima de violencia, tendrán la función de atender, orientar y derivar a un receptor o receptora, siempre y cuando la persona afectada manifieste expresamente su voluntad a esta derivación. Si usted, como persona afectada no quiere hablar directamente con su jefatura puede dirigirse a la persona encargada de género de su Aduana.

Cuando la jefatura directa requiera de colaboración u orientación para abordar esta situación, podrá derivar el caso a la persona encargada de género de la Dirección Nacional o de la Aduana Regional correspondiente.

Cada caso de violencia será atendido sólo por un receptor o receptora y se responsabilizará de todo el proceso (atención, derivación, seguimiento).

Asesoría legal

Si buscas asesoría legal relacionada a temas de violencia:

Encuentra el teléfono y dirección del Centro de la Mujer más cercano a tu domicilio, trabajo y/o lugar de estudios en los siguientes banners de www.sernameg.gob.cl
https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=30017

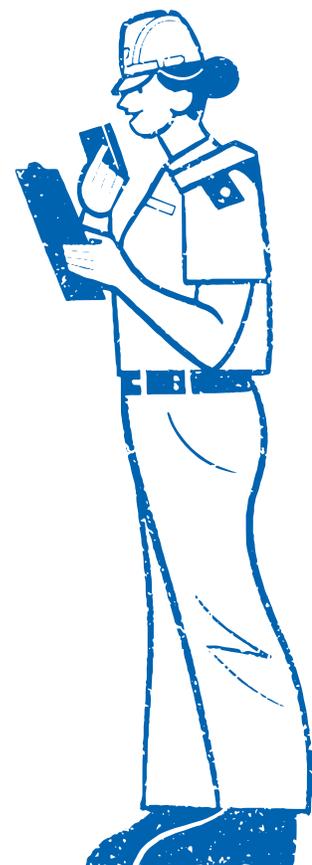


En los centros de la mujer municipales también hay acceso a atención psicológica y social, además del apoyo jurídico

¿Dónde denunciar?

Puedes denunciar en Carabineros de Chile, PDI, Fiscalía y en Tribunales.

Si el hecho de violencia ocurre en el extranjero, puedes comunicarte con Fiscalía de Chile y ellos tomarán contacto con los organismos locales.



-  Carabineros de Chile 133
-  PDI 134
-  Fono Familia de Carabineros 149
-  Fiscalía 600 333 00 00

Violencia de género a personas LGBTIQA+

Los órganos internacionales de derechos humanos no han acuñado aún una definición comprensiva de la violencia motivada por el prejuicio basado en la orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal.

Algunas de las experiencias de violencia o acoso en el ámbito laboral vividas por personas trans y no binarias, conforme a la encuesta sobre *“La percepción de los empleados y los equipos de recursos humanos respecto de la inclusión del colectivo LGBTIQA+ en las empresas”* realizada por Bumeran Argentina en el año 2019, identifica las siguientes violencias vividas por el colectivo:

Denigración e ignorancia de las opiniones profesionales y/o laborales.
Disminución o sobrecarga de tareas, cambio de funciones y objetivos laborales.
Intimidación en el lugar de trabajo.
Exclusión de reuniones laborales o sociales.
Asignación de tareas/roles por inferiorizar la labor.

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA DOCUMENTO: PRINCIPIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO

(MARZO 2007).

¿Qué es?

- Documento fundamental para la protección de los DD.HH. en razón de su identidad de género y de su orientación sexoafectiva.
- Ratifican estándares legales internacionales de carácter vinculante que los Estados tienen la obligación de cumplir.

La Violencia de Género y la Discriminación Arbitraria constituyen una violación a los derechos humanos, por lo cual el Estado de Chile, a través de sus órganos, tiene la obligación de prevenir, sancionar y erradicar.

El Servicio Nacional de Aduanas, es un organismo autónomo de la Administración del Estado, y en cuanto tal, dichas obligaciones le son plenamente exigibles.



Canales de atención en violencia de género a diversidades y disidencias sexogenéricas:

Espacio seguro es un grupo de profesionales con amplia experiencia en temas de género y diversidad sexual. Su especialidad es el acompañamiento en salud a personas que se han visto afectadas por la violencia en razón de género.

Su objetivo es trabajar constantemente para ser y promover la existencia de espacios respetuosos, acogedores y cuidadosos con mujeres y disidencias sexogenéricas.



www.centroespacioseguro.cl



MOVIMIENTO POR LA
DIVERSIDAD SEXUAL

MODALIDAD ONLINE Y PRESENCIAL

**ATENCIÓN
PSICOLÓGICA**

<http://mums.cl/atencion-psicologica/>

Si necesitas atención en MUMS (Movimiento por la Diversidad Sexual) ofrece el servicio a la comunidad de atención psicológica orientado a realizar una primera contención a las personas que soliciten el servicio. Es sin cobro y es prestado por activistas titulados y estudiantes en práctica de psicología. El servicio se realiza mayormente en modalidad online. Para requerirlo debes escribir a contencion@mums.cl.



Glosario

VCM: Violencia contra las mujeres.

VG: Violencia de género.

Normas de género: Son normas sociales que definen acciones aceptables y apropiadas para mujeres y hombres en un contexto social determinado. Estas normas dan forma al acceso (a menudo desigual) de mujeres y hombres a los recursos y libertades, afectando así su voz, poder y sentido de sí mismos.

Diversidad corporal: Se entiende a la existencia de diferentes cuerpos en una sociedad. El problema radica en que históricamente hay un modelo de cuerpo socialmente aceptado y que aquellos que vayan por fuera de ese “modelo corporal” sean visto como algo malo.

Disidencias sexogenéricas: Término desarrollado durante la última década que busca la reivindicación y visibilización de identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad binaria.

Diversidad sexual: Se refiere a las diferentes formas de expresar la sexualidad, prácticas amorosas, afectivas y eróticas. El término de diversidad alude a ir más allá del sistema binario sexual que diferencia hombres y mujeres como ‘heteronormados’. Incluye el entendimiento de que una persona puede tener una identidad de género distinta a su sexo de nacimiento. Considera múltiples formas de expresar y vivir la orientación sexual.

Estereotipos: Son una expresión del género. Forman una creencia rígida sobre los comportamientos, valores y actitudes que deben mantener socialmente

hombres y mujeres de manera diferenciada. Reflejan las creencias populares de una cultura sobre las actividades, roles, rasgos y características que distinguen a mujeres y hombres. Algunos ejemplos: vestir a los hombres de azul y las mujeres de rosado, decir que las mujeres son sensibles y que los hombres no lloran. Avanzar en la erradicación de los estereotipos es un factor importante para lograr la igualdad de género.

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 varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”.

Género no binario: El género no binario es un concepto utilizado para describir a una persona cuya identidad de género no es hombre ni mujer. Las personas no binarias pueden identificarse como un hombre y una mujer al mismo tiempo, o como alguien que está completamente fuera de estas categorías.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

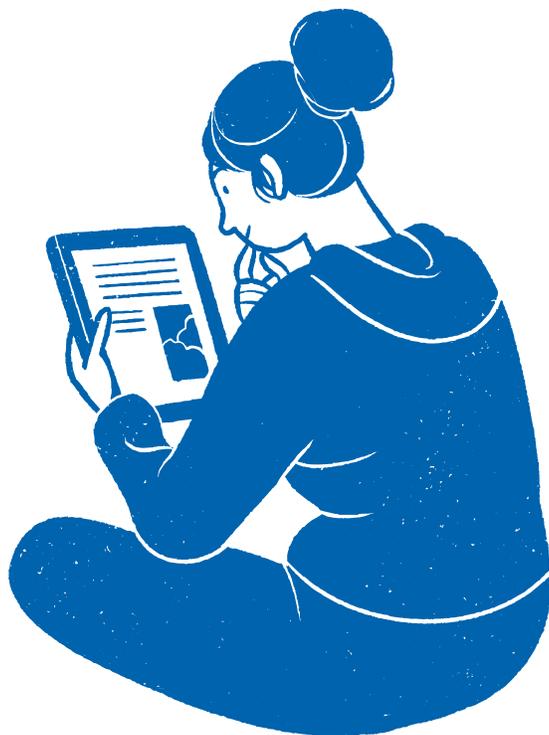
Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

Personas transgénero: Personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto transitan de género para manifestar el que realmente les identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones

quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género no a la identidad de género.

LGBTIQA+: El término LGBTIQA+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual, queer y asexual. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

Discriminación arbitraria: La Ley N° 20.609 en su artículo 2° establece, al definir la discriminación arbitraria, que esta correspondería a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que podrá producirse entre otras, en circunstancias motivadas por el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.



Bibliografía

- Política Igualdad de Género Servicio Nacional de Aduanas, (2022).
- Política de Lenguaje Inclusivo y No Discriminación Servicio Nacional de Aduanas, (2022).
- Organizando Trans Diversidades, (03 de noviembre de 2022), "Glosario", <https://otdchile.org/glosario/>
- ONU Mujeres, "Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas". Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.
- Principios de Yogyakarta: "Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género". Disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), "Violencia Contra las Mujeres", https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26815.
- Organizando Trans Diversidades, (03 de noviembre de 2022), "Glosario", <https://otdchile.org/glosario/>
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. y Toro J. Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado; 2017. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042







COORDINACIÓN GENERAL Y REDACCIÓN

Coordinadora de Género(S) Servicio Nacional de Aduanas

APOYO TÉCNICO, ORIENTACIONES Y REVISIÓN

Coordinación de Género del Ministerio de Hacienda
Profesional División de Políticas de Igualdad - Ministerio de la Mujer
y la Equidad de Género

Jefa Nacional de Violencia Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad
de Género

Departamento de Estudios Dirección Nacional de Aduanas

DISEÑO

Unidad de Relaciones Institucionales y Comunicaciones Dirección
Nacional de Aduanas





**Protocolo de abordaje integral para la prevención,
orientación y erradicación de la violencia contra las
mujeres del Servicio Nacional de Aduanas**

