

**APRUEBA MANUAL DE EQUIDAD DE GENERO
MUNICIPAL**

DECRETO 25.270

COPIAPÓ, 17 de diciembre del 2019

VISTOS: La Ley 19.886 sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestaciones de Servicio; D.S. Nº 250 de 2004, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Reglamento de la Ley 19.886; La Ley Nº 21.125 de 2018, que aprueba el presupuesto del sector Público para el año 2019; el D.L. 1263, Orgánico de la Administración Financiera del Estado; El Decreto Alcaldicio Nº23.522 del 17 de Diciembre de 2018, que aprueba el Presupuesto Municipal para el año 2019; la Resolución Nº 7 y Nº8, del 2019, de la Contraloría General de la República ; y las facultades que me confiere el DFL Nº 1 de 2006, del Ministerio del Interior, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipales y sus modificaciones posteriores; Acta del Tribunal Electoral de fecha 24 de Noviembre de 2016 dictada en causa Rol 855-A del Tribunal Electoral Regional de Atacama, que Proclama Alcalde electo a Don Marcos López Rivera; Decreto Alcaldicio Nº21.427 de fecha 13 de diciembre de 2017, que fija el orden de Subrogancia del Secretario Municipal; Decreto Alcaldicio Nº2.925 de fecha 05 de febrero de 2018, que fija el orden de Subrogancia del Alcalde.

CONSIDERANDO:

1. Que, la ley 18.695, denominada "*Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades*", en su artículo Nº 4, letra k) el legislador nos dice que las municipalidades podrán desarrollar en el ámbito de su territorio acciones con la finalidad de promocionar la igualdad entre el hombre y la mujer.

2. Que, con la finalidad citada en el considerando precedente, la Administración Municipal confecciono un "Manual de Equidad de Género Municipal".

3. Que, los principales objetivos del manual citado en el considerando precedente son: a) Apoyar y reconocer principios rectores de la igualdad de género y b) Enfatizar en la no discriminación laboral.

4. Que, es necesario confeccionar el acto administrativo correspondiente que apruebe el manual de equidad de género municipal.

DECRETO:

I.- APRUÉBASE el Manual de Equidad de Género Municipal.

II.- TÉNGASE por verdadero el siguiente texto como el verdadero Manual de Equidad de Género Municipal:



PROTOCOLO Y MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Dirección de Administración Municipal

Ilustre Municipalidad de Copiapó

Primera edición

Copiapó, diciembre de 2019

© Ilustre Municipalidad de Copiapó

Se reserva los derechos.

Distribución gratuita. Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido del presente libro, así como la distribución, la comunicación pública y la creación de documentos derivados, siempre y cuando se reconozca la autoría original.

Equipo Administración Municipal:

Janina Cortés Rojas (Máster en Antropología de Iberoamérica, Antropóloga Social)

Piel Salas Hernández (Psicóloga Organizacional, Diplomada en Gestión del Capital Humano)

María Paz Salazar Lazo (Psicóloga)

Franco Soto Jiménez (Psicólogo).



INTRODUCCIÓN

El presente manual de equidad de género nace como una iniciativa de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, en reconocer los principios orientadores de la igualdad y la no discriminación para el trato entre trabajadores, trabajadoras y la comunidad. Buscando cumplir con la Política de Recursos Humanos, fomentar climas laborales, de atención libres de discriminación de género, considerándolo un elemento clave para instaurar en nuestros trabajadores y trabajadoras cambios socioculturales para entender y atender las relaciones de género en el siglo XXI.

A través del equipo de Administración Municipal en septiembre de 2019 decidió desarrollar un diagnóstico que nos permitiese conocer la realidad de los trabajadores y las trabajadoras respecto a este tema. Es así, como en esta primera parte se dará a conocer de manera breve los temas más relevantes extraídos del diagnóstico, para luego comenzar un recorrido por los diferentes conceptos que nos permitirán comprender y acercarnos a la perspectiva de género, repasando la legislación chilena que será nuestro marco normativo, permitiéndonos así desarrollar la capacidad de aprender a vivir de manera más inclusiva en esta sociedad.

Este enfoque práctico, pretende que los conocimientos expuestos puedan ser aplicados en todo el quehacer municipal, acercándonos a un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género. Por tanto, los contenidos ofrecidos en este manual podrán ser adaptados a los diferentes contextos de trabajo permitiendo identificar, establecer y evaluar procesos de discriminación, desigualdad y exclusión en torno al género.



Ilustre Municipalidad de Copiapó y Género

Buscando conocer la percepción del personal frente a la temática de género, el equipo de la Administración Municipal desarrolló durante el mes de septiembre un “Diagnóstico de equidad de género” para los funcionarios y funcionarias, con el fin de determinar las brechas existentes, las percepciones sobre equidad y discriminación, entre otros.

Para la realización de este diagnóstico se aplicó un instrumento basado en una encuesta de enfoque cuantitativo donde su muestreo fue de tipo casual. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006). Cuya finalidad fue de recoger la percepción de los funcionarios y las funcionarias municipales sobre la temática de género. Para la recolección de información, las encuestas se aplicaron al personal municipal en calidad contractual planta, contrata, honorario con fondos municipales, honorarios con fondos a terceros y código del trabajo. El siguiente grafico (N°1) refleja cuantas encuestas fueron aplicada por cada una de las direcciones municipales:

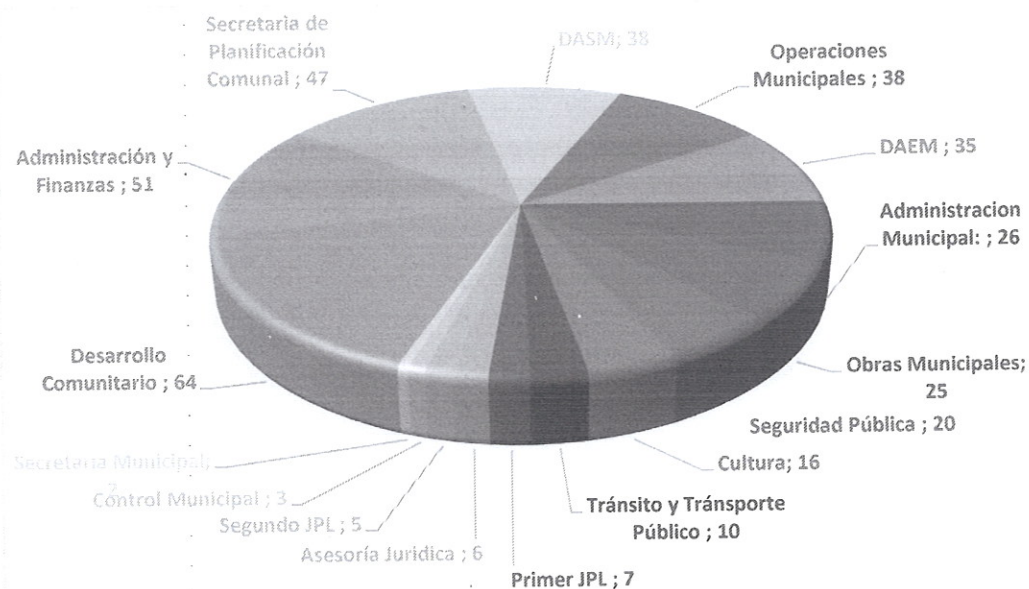


GRAFICO N° 1 ENCUESTAS REALIZADAS POR DIRECCIÓN MUNICIPAL

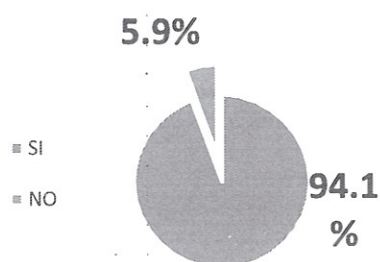


Grafico N° 3, Conciliación Vidal Laboral y Vida Familiar

Del total de los encuestados 370 funcionarios y funcionarias equivalentes al 94.1% de las encuestas realizadas conciben la posibilidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral en la Municipalidad y 5.9% equivalente a 22 encuestas no percibe esa posibilidad.

En ese sentido, el personal encuestado percibe que su trabajo en la Municipalidad permite conciliar la vida familiar y laboral, permitiendo así que las mujeres puedan desarrollarse dentro de su espacio de trabajo.

2. En base a su experiencia profesional ¿Considera que los compañeros y las compañeras de su misma categoría profesional ganan lo mismo?

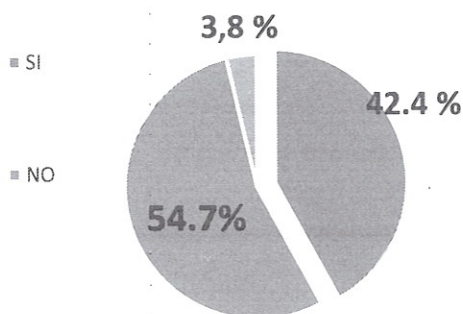


Grafico N° 4, Diferencias de Remuneraciones por Género

El 54.7 % equivalente a 215 de las encuestas realizadas considera que no existen diferencias significativas en las remuneraciones por discriminaciones de género, pese a ello el 42.4% equivalente a 163 encuestas realizadas considera que si existieran esas diferencias. En tanto el 3.8% de los y las encuestadas no responde la pregunta.

Este resultado, nos evidencia la necesidad de avanzar como Municipio para disminuir estas brechas:

¿Qué se puede hacer al respecto?

Desarrollar Políticas Internas que Promuevan la Equidad de Género

Capacitar al personal en la ejecución de las Políticas y Legislaciones asociadas a la Equidad de Género

3. ¿Conoce algún caso de violencia de género en el municipio?

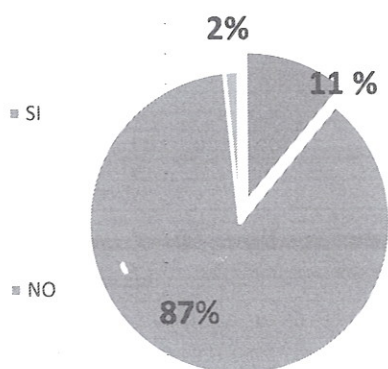


Gráfico N°5 Casos de Violencia de Género en el Municipio

El 87 % equivalente a 341 de las encuestas realizadas señala no conocer de casos de violencia de género en el Municipio. Pese a ello el 11% equivalente a 46 encuestas señala conocer de ellos, a aquellos que reconocen casos, se les preguntó cuántos casos conocen y señalan un total de 19 casos. En tanto el 2% de los y las encuestadas no responde la pregunta.

4. Considera necesario contar con un protocolo de denuncias específico para acoso sexual y/o acoso laboral

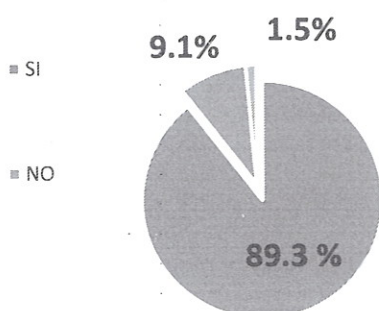


Gráfico N° 6, Protocolo de Denuncias por Acoso Sexual y Acoso Laboral

El 89.3 % equivalente a 351 de las encuestas realizadas considera necesario contar con un protocolo de denuncias por acoso sexual y/o laboral. En tanto el 9.1% equivalente a 36 encuestas, no considera atingente contar con ese instrumento y 1.5% de los y las encuestadas no responde la pregunta.

¿Qué se puede hacer al respecto?

Actualmente el proceso para denuncias de la Ilustre Municipalidad de Copiapó se encuentra establecido en su Reglamento de Higiene y Seguridad en su Título 2 “DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL”, donde establece que el acoso sexual es una conducta ilícita no acorde a la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la municipalidad.

Pese a ello, se evidencia la necesidad de contar con un protocolo de denuncias por acoso laboral y/o sexual que no solo busque investigar y sancionar las conductas, sino que busque prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral y el acoso sexual además de promover e implementar mecanismos ágiles para la denuncia que contemplen contención, investigación y sanción de dichas conductas, incluyendo a la posibilidad de integrar a los funcionarios y funcionarias en calidad de Honorarios.

Leyes Asociadas Al Acoso Laboral y/o Sexual

LEY 18.883

Artículo 82° letra 1) y Artículo 123, letra c) Establece:

“En el sentido de establecer en forma expresa que los funcionarios se encuentran afectos a la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral y establece las sanciones en caso de incumplimiento”

LEY 18.575

Artículo 52° que instruye el Principio de Probidad Administrativa es decir la obligación de "Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular". Principio básico de la Administración Pública, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.

LEY 20.005

"Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", lo define como el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

LEY 20.607

"Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define este último como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

5. ¿Deberían los funcionarios y funcionarias del municipio comprometerse con una política de género que busque favorecer la igualdad de oportunidades entre todos y todas?

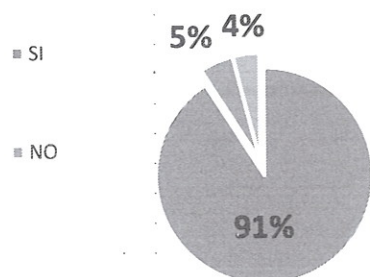


Grafico N°7 Necesidad de Política de Equidad de Género

El 91 % equivalente a 356 de las encuestas realizadas considera necesario comprometerse con una política de equidad de género que busque fortalecer la igualdad de oportunidades. Por otra parte, solo el 5% equivalente a 21 encuestas realizadas no lo considera necesario. En tanto el 4% de los y las encuestadas no responde la pregunta.

Los datos nos llevan a concluir que la mayoría de los funcionarios y funcionarias municipales estaría dispuesta a iniciar un proceso el cual involucre una política de género, demostrando la apertura hacia las temáticas de contingencia actuales, las cuales buscan disminuir brechas, avanzar en justicia y empatía social. Es necesario implementar una política que se actualice continuamente en base a los avances teóricos y sociales de las temáticas de género.

6. ¿Le interesaría mejorar sus habilidades para abordar con propiedad este tema?

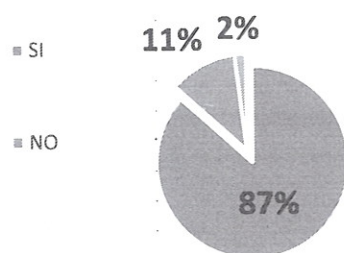


Grafico N°8 Interés en el Desarrollo de Habilidades

El 87 % equivalente a 340 de las encuestas realizadas le interesaría mejorar sus habilidades en torno a la equidad de género, Por otra parte, solo el 11% equivalente a 45 encuestas realizadas no lo considera necesario. En tanto el 2% de los y las encuestadas no responde la pregunta.

Una política de Equidad de Género no solo nos permitiría establecer principios y valores institucionales, sino que también nos permitiría fortalecer las competencias y habilidades de nuestro personal, y así brindar un servicio a la comunidad libre de discriminación.



REFLEXIONANDO PARA CONSTRUIR ESPACIOS DE EQUIDAD

Respecto al diagnóstico municipal, se puede observar que los resultados sobre la temática de Género en base a la percepción de la equidad y/o discriminación de los funcionarios y funcionarias son positivos para nuestra gestión. Sin embargo, creemos necesario desarrollar diagnósticos con muestras más representativas que logren evidenciar de manera mucho más real los intereses de nuestros y nuestras funcionarias, por lo que es una tarea de continuo trabajo para nuestra administración.

Pese a ello, este primer diagnóstico nos permitió identificar las brechas existentes en cuanto a las necesidades que imperan dentro del municipio, lo cual debe traducirse en desarrollo de una política específica, programas y procedimientos internos atinentes que permitan la inclusión de la perspectiva de género. Por otra parte, se evidencia la necesidad e interés por parte de nuestro personal por desarrollar acciones tendientes a la capacitación sobre el tema de Género, fortaleciendo así sus conocimientos, trato y relaciones tanto dentro del municipio como fuera de éste, lo que permite brindar un mejor servicio a la comunidad.

Reflexionando en torno a los conceptos expuestos es de suma importancia promover y generar espacios donde se pueda reflexionar y dialogar sobre la equidad, la discriminación y las brechas de género. Y eso se logra a través de un proceso de información, el cual esperamos pueda reflejarse dentro de este manual.

Cumbre de Viena 1996:



El artículo 18 señala que: “Los derechos humanos de la mujer y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacionales, regional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.”

GÉNERO

¿Qué entendemos por Género?

Sistema de significados simbólicos. Describe la forma en que lo masculino y lo femenino asigna diversos comportamientos estereotipados. Es un conjunto de ideas y atribuciones asignados a hombres y mujeres según momento histórico y cultural específico que determina las relaciones entre ambos: hace referencia a lo socialmente aceptado.

Es importante mencionar del género, que:

- Son valores, normas y tradiciones que definen socialmente nuestra conducta.
- Se aprende y es impuesto por las instituciones como la familia, los establecimientos educacionales y el Estado.
- Determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.
- Puede cambiar o permanecer sin modificaciones, puesto que es aprendido.
- El género puede provocar situaciones de inequidad e injusticia.

Los conceptos de género y sexo suelen confundirse. Por ello, es importante saber diferenciar:

Sexo

- **Es biológico**
- Diferencias y características biológicas, anatómicas y cromosómicas de las personas, lo que las define.
- La persona nace con un determinado sexo.

Género

- **Es una construcción sociocultural**
- Responsabilidades y conductas socialmente aceptadas, construidas en base a la diferencia sexual.
- Crea los conceptos de masculinidad y feminidad

Una vez entendido ambos conceptos se debe dejar en claro que una persona **tiene el libre derecho de elegir el género que quiere asumir**, es decir, si una persona nace con un determinado sexo biológico, esto no significa que deba asumir el mismo género.

ROLES DE GÉNERO

Como se mencionó anteriormente el género es una construcción social que determina como debemos comportarnos en sociedad, pero ¿Qué tipos de conducta configuran nuestros roles?

Los Roles de Género son un conjunto de normas y comportamientos que socialmente son aceptadas para los hombres y mujeres.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Si bien, los Roles de Género son aceptados socialmente, muchas veces se crean generalizaciones preconcebidas a partir de clichés, prejuicios e ideas preconcebidas sobre cómo es y cómo debe comportarse un hombre y una mujer, a eso lo llamamos Estereotipos de Género.



Estereotipo de lo Femenino

- Utiliza un color determinado por la sociedad.
- Los juegos están asociados a la maternidad, al cuidado y mantención del hogar.
- Se asocia a lo emocional.
- La mujer es la encargada del cuidado de enfermos, niños, niñas y adolescentes, y personas en situación de dependencia.

Estereotipo de lo Masculino

- Se le viste de un color determinado por la sociedad.
- Los juegos están asociados al exterior del hogar, como el fútbol, basketball, etc.
- Se asocia a lo racional.
- El hombre es el encargado de mantener el hogar, es el proveedor.

Como podemos observar los **Roles de Género** y los **Estereotipos de Género** van ligados directamente con lo que la sociedad asume como características de lo femenino y masculino, en ese sentido, es necesario destacar que estos estereotipos muchas veces son incorrectos con la realidad, puesto que, mujeres y hombres pueden realizar deportes, labores de cuidado y ambos pueden mantener el hogar, entre otros aspectos.



IDENTIDAD

¿Cómo me identifico? ¿En qué me identifico? La identidad es lo que nos define a medida que vamos creciendo y desarrollándonos como personas, pero también es parte de lo que sociedad, la familia y la cultura nos impone.

Identidad de Género

- Se refiere a la experiencia de género innato, profundamente interno e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo asignado al nacer.

Identidad Sexual

- Es una percepción subjetiva que tenemos de nosotros mismos, puede coincidir o no con nuestras características sexuales.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Es la capacidad de una persona que expresa una atracción o conducta emocional y sexual por otra persona, que puede ser una persona de sexo distinto, personas del mismo sexo o personas de ambos sexos.

VIOLENCIA

Basándonos en la Convención Belem Do Pará (1994), definiremos la violencia de género como: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Para este manual nos referiremos a:

Violencia Física

- Forma de violencia intencional que compromete el cuerpo y la fuerza física hacia otra persona.

Violencia Verbal

- Forma de violencia verbal que puede abarcar menosprecio, ridiculización, uso de malas palabras, amenazas y/o insultos.

Violencia Sexual

- Forma de violencia que por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad.

Violencia Psicológica

- Forma de violencia que inflige o intenta dañar la autoestima, desarrollo personal e identidad de una persona. Puede incluir los tres tipos de violencia antes mencionados.

“Teníamos dos opciones: estar calladas y morir o hablar y morir. Decidimos hablar.”

Malala Yousafzai



DISTINGAMOS:

Patriarcado

Es un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres



Feminismo

La respuesta de las mujeres al sistema patriarcal es el feminismo, el cual se entiende como un movimiento social y político que se basa en la justicia y supone la toma de conciencia de las mujeres sobre la opresión, dominación, y explotación de la que han sido y son objeto por parte del patriarcado.

Este movimiento busca eliminar las desigualdades económicas, culturales, políticas y sociales entre mujeres y hombres



Discriminación

Entendida como toda distinción, exclusión o restricción que se basa en el origen étnico, sexual, edad, discapacidad, condición social y/o económica realizada por una/s persona/s, que producen y reproducen desigualdad, en este manual nos referiremos a:

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.



Sexismo

Discriminación basada en el sexo o identidad sexual de una persona. Esto beneficia a una persona por sobre otra.



Brechas de género

Las mujeres suelen sufrir desventajas sociales y económicas debido a la valorización de "lo masculino" lo cual se refleja en las diferencias al acceso, participación y control de recursos sociales, políticos y económicos.

Si quieres saber más sobre estos conceptos, revisa las siguientes leyes:



LEY 21.153

Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos



LEY 21.120

Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.



LEY 20.609

Establece medidas contra la discriminación.

Cada una de estas leyes las podemos encontrar en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).

Disponible en: <https://www.leychile.cl/Consulta/homebasico>



Si sufres algún tipo de discriminación y/o dificultad en tu trabajo es importante manejarlas

Otros conceptos....

EQUIDAD DE GÉNERO: Principio ético- normativo asociado a la idea de justicia sobre la igualdad entre mujeres y hombres. La equidad es una medida dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales basados en la discriminación de género, es decir busca la igualdad de oportunidades.



IGUALDAD DE GÉNERO: Nace del concepto de ciudadanía, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática de que todas las personas son iguales, es decir que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, esto implica que los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas se tomen en cuenta.

BINARISMO DE GÉNERO: Parte de la idea de que solamente existen dos géneros asignados a las personas al nacer, categorías únicas para la sociedad, las cuales se definen al nacer como masculino y femenino.

HETERONORMA: Entendido como un régimen impuesto en la sociedad utilizado para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, este se retroalimenta con mecanismos sociales como la marginalización, invisibilización o persecución a través de la institución, valores y normas.

DISIDENCIA SEXUAL: Identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con las reglas socialmente impuesta por la heteronorma.

DIVERSIDAD SEXUAL: es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad.

Para concluir se entregan algunas reflexiones orientadas a la eliminación de las barreras y construcción de espacios con mayor equidad.

Democratizar los roles entre todos y todas las personas. Es decir, que ninguna persona se vea obligada o limitada en razón de su género.

Permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe tareas sin importar su género

Qué tanto, las mujeres, los hombres y la diversidad sexual tengan las mismas posibilidades de acceder a los recursos para desarrollarse.

Que, en todos los espacios públicos y privados, el acceso y oportunidad sea equitativa y sin discriminación.

Todas las personas deben participar, tanto en los espacios públicos como privados, en la toma de decisiones a nivel político y social.

Que las oportunidades laborales sean logradas en base a las capacidades y no al género.

Que se establezcan relaciones basadas en el respeto e igualdad por el otro/a. que todas las personas sean valoradas de igual manera sin importar su sexo, género, etnia, clase social, edad o cultura.

BIBLIOGRAFÍA

Flores, A., García, E., 2016. Políticas Públicas de Igualdad de Género en Chile y Costa Rica, un estudio comparado, Madrid. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/38021/1/T37316.pdf>

Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES), 2007. Glosario de Género. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

Ley 21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1126480>

Ley 18.575. Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Servicio Civil. Disponible en: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2018-actualizaci%C3%B3n-Orientaciones-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-un-Procedimiento-de-Denuncia-y-Sanci%C3%B3n-del-MALS.pdf>

Ley 18.883. de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30256>

Ley 20.005. Tipifica y sanciona el acoso sexual. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&tipoVersion=0>

Ley 20.607. Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>

Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

Ley 21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1126480>

Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

Naciones Unidas, 1993. Declaración y Programa de Acción de Viena. Disponible en: <https://www.un.org/es/events/humanrightsday/2013/about.shtml>

Naciones Unidas, 1995. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (Convención Belén do Pará, 1995). Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Naciones Unidas, 2011. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_spanish.pdf

Organización de los Estados Americanos, 2012. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 2012. Disponible en: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Ministerio de Educación, 2017. *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*, 2017. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Poder Judicial de Chile, 2018. Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial de Chile. Disponible en: http://www.movilh.cl/wpcontent/uploads/2018/02/Politica_Igualdad_Genero_Corte_Suprema.pdf

Resolución del Consejo de Derechos Humanos, 2016. Disponible en: <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/resolucion-aprobada-por-el-consejo-de-derechos-humanos-322-2016/>

Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas 2018. Servicio Civil. Disponible en: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/02/Actualizaci%C3%B3n-2018-Orientaciones-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-Protocolos-de-Conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-personal-y-familiar-con-el-trabajo.pdf>

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Ilustre Municipalidad de Copiapó, 2018. Disponible en: *Ilustre Municipalidad de Copiapó*.

III.- DISPÓNGASE a la Administración Municipal como la unidad Técnica, que deberá velar por el fiel cumplimiento del presente decreto.

IV.- IMPÚTESE los gastos derivados del presente decreto al presupuesto municipal vigente.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Susana Gaete Castillo
Secretario Municipal
I. Municipalidad de Copiapo



Marcos López Rivera
Alcalde
I. Municipalidad de Copiapo

DISTRIBUCIÓN:

- Administración Municipal
 - Dirección de Asesoría Jurídica
 - Archivo Of. de Partes
- MLR/ESGC/sgv/

