



Colegio de Cirujano  
Dentistas de Chile A.G.

# GUÍA DE ORIENTACIONES PARA UNA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**2021**

*GUÍA DE ORIENTACIONES PARA UNA PRÁCTICA  
ODONTOLÓGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*

**PRIMERA EDICIÓN**

## **Carolina Flores González**

Cirujana dentista de la Universidad de Valparaíso

Especialista en Odontopediatría

Subdirectora del Departamento de Derechos Humanos, Género y Salud, Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

## **Andrea Cerón Benavides**

Cirujana dentista de la Universidad de Valparaíso

Magíster en Educación en Ciencias de la Salud (c)

Colaboradora Departamento de Derechos Humanos, Género y Salud, Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

## **Alexia Lorca Díaz**

Antropóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile

Colaboradora Departamento de Derechos Humanos, Género y Salud, Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

## **María Paz Fariña Vélez**

Cirujana dentista de la Universidad de Concepción

Especialista en Trastornos Temporomandibulares y Dolor Orofacial

Vicepresidenta Departamento de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad, Consejo Regional Concepción Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

## **Javiera Schweitzer González**

Abogada de la Universidad Mayor, especialista en Derechos Humanos y violencia de género

Colaboradora Departamento de Derechos Humanos, Género y Salud, Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
1.1 Alcance de la guía	7
1.2 Declaración de intención	7
<b>II. OBJETIVOS</b>	<b>8</b>
<b>III. CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO Y SALUD</b>	<b>10</b>
a) Sexo y género	11
b) Igualdad y equidad	12
c) Otros conceptos relevantes	12
<b>IV. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO</b>	<b>13</b>
Normas de género y masculinidades	14
Roles de género	15
Esteretipos en la labor educativa: Importancia de la perspectiva de género	15
<b>V. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>17</b>
<b>VI. BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>20</b>
6.1 LENGUAJE INCLUSIVO, NO SEXISTA	21
6.2 LENGUAJE INCLUSIVO PARA PERSONAS LGBTQ+	21
6.3 SUGERENCIAS PRÁCTICAS DE LENGUAJE INCLUSIVO	21
a) Sustitución del genérico universal masculino	21
b) Evitar masculinos genéricos	22
c) Evitar contenidos sexistas y discriminatorios	22
d) Evitar expresiones irrespetuosas	22
e) Términos obsoletos o considerados inadecuados	23
f) Lenguaje inclusivo en comunidades LGBTQ+	23
6.4 MATERNIDADES Y PATERNIDADES	24
Ámbito laboral	24
Educación Superior	24
Ayudando a las maternidades/paternidades	25
6.5 PRÁCTICA DOCENTE	25
6.5.1 Recomendaciones	26
a) Uso del lenguaje	26
b) Materiales didácticos	26
c) Promoción en la participación	26
6.6 ESPACIO ESTUDIANTIL SEGURO	27
<b>VII. ATENCIÓN CLÍNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>28</b>
7.1 Comunicación	30
7.2 Material Educativo	31
7.3 Recepción Clínica	31
7.4 Ficha Clínica	32
7.4.1 Identificación	32
7.4.2 Anamnesis	32

# I. INTRODUCCIÓN

**Carolina Flores González**  
Cirujana dentista

¿Por qué las diferencias sexuales implican desigualdad? ¿Estas diferencias son determinadas biológicamente o construidas socialmente? ¿Afectan estas desigualdades la vida de las personas e incluso la atención en salud? Interrogantes como estas se responden utilizando la perspectiva de género.

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo<sup>1</sup>. Por más que la igualdad esté consagrada en las cartas magnas de los países, esto no significa que exista. De hecho, se ha vuelto una necesidad impostergable tomar en cuenta las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que favorecen la discriminación, no sólo hacia las mujeres o hacia las comunidades de diversidad sexual, sino también a otros “grupos minoritarios” de nuestra población, como personas con discapacidad, migrantes, adolescentes y las niñas y niños, entre otros. En este contexto, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus esferas y por cierto en sus instituciones.

Se requiere entonces, una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación<sup>1</sup>.

## **SOBRE CONCEPTO GÉNERO:**

Existe dificultad sobre el concepto género en sí mismo, ya que se utiliza de muchos modos, a veces reemplazando sexo o englobando muchos matices. Es importante, entonces, comprender que cuando hablamos de género hablamos de la simbolización o construcción cultural que alude a la relación entre los sexos<sup>1</sup>.

Cuando se lee en el título de esta guía “Práctica odontológica con perspectiva de género”, a nuestra mente puede venir inmediatamente, que esta guía es relativa a las mujeres, y a la violencia. Es fácil caer en el error de pensar que hablar de género o de perspectiva de género es referirse a las mujeres o a la perspectiva del sexo femenino. De hecho, es lo que ocurre actualmente. Muchas personas al hablar de la variable de género, el factor género, se refieren sólo a las mujeres. Es importante señalar que la perspectiva de género también involucra a los hombres y disidencias. La perspectiva de género es inclusiva.

## **¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?:**

La perspectiva de género implica reconocer que las diferencias sexuales son una cosa, mientras que las atribuciones, ideas, representaciones sociales que se construyen en torno a esta diferencia son otra muy distinta. Hay que entender que las sociedades estructuran la vida y construyen cultura en torno a estas diferencias.

Comprender qué es y cómo opera el género nos permite entender que es, precisamente, el orden simbólico y no la “naturaleza” el que ha ido generando las percepciones sociales existentes sobre las mujeres y los hombres. Esta simbolización se erige en orden social -un conjunto de prescripciones- con las cuales se norma la vida social y en infinidad de circunstancias, estas prescripciones encasillan a las personas y las ponen en contradicción con sus deseos, talentos y potencialidades<sup>1</sup>.

El género actúa como un filtro o unos lentes que usamos constantemente a través del cual miramos e interpretamos el mundo. Sacarnos los lentes y entender las construcciones sociales en torno a las diferencias sexuales, nos permite abrir un mundo.

La perspectiva de género abre un conjunto de posibilidades para los seres humanos, y nos entrega una mayor riqueza y variedad de opciones, ya sea afectivas, vocacionales, laborales, hasta nuevas formas de vivir la vida.

## TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”<sup>2</sup>.

La idea de integrar el género en la totalidad de los programas sociales quedó establecida como una estrategia global para promover la igualdad en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995), cuyo objetivo primario es garantizar la igualdad de género en todas las áreas de desarrollo social. Para los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) es relevante transversalizar la perspectiva de género porque, con ello, se asegura establecer políticas que permitan la igualdad y equidad y con ello un mejor desarrollo social.

Ahora, entendiendo qué es la perspectiva de género y la transversalización de ésta, es importante preguntarnos: Y en salud ¿por qué?, la respuesta obvia sería porque el género permea nuestras vidas desde la concepción. Sin embargo, este es además un determinante social en salud, y cómo éste interactúa con otros determinantes sociales influirá en la vida y salud de las personas, y por supuesto también en la Salud Oral de éstas. ¿Qué personas se ven más afectadas por cáncer oral y cuáles son sus hábitos? ¿Quiénes son mayoritariamente víctimas de traumatismos en la zona craneofacial y por qué motivos? ¿Quiénes recurren a tratamientos estéticos y por qué? ¿Qué tipo de atención damos a nuestros pacientes de las comunidades LGBTQ+? Y muchas más interrogantes que pueden venir a nuestra mente tienen que ver con el género. El género como determinante social de salud influirá como factor de riesgo, en el acceso y mantenimiento de la salud e influirá en los procesos de salud/enfermedad.

Por último, y no menos importante, incorporar la perspectiva de género a nuestro quehacer cotidiano como dentistas nos permitirá ser agentes de cambio. Nuestra cercanía con las personas no sólo es física por nuestra proximidad al trabajar, sino también psicológica y emocional, por ello podemos detectar a tiempo los distintos tipos de violencia de género, desde la discriminación, acoso, hasta la violencia física y podemos ser siempre promotores de salud.

### Referencias Bibliográficas:

<sup>1</sup> Lamas M. La perspectiva de género. México, La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47/8; 1996. México.

<sup>2</sup> Definición de la transversalización de la perspectiva de género [Internet]. ilo.org. [citado el 2 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

## 1.1 ALCANCE DE LA GUÍA

### **a) Escenarios a los que refiere la guía**

Comunidad odontológica de las instituciones, escuelas y servicios, incluido los escenarios de atención clínica de usuarios tanto internos como externos a las unidades académicas.

### **b) Usuarios a los que está dirigida la guía**

Esta guía está dirigida a toda la comunidad odontológica: funcionarios y funcionarias, profesionales, estudiantes, docentes y personas en los cargos directivos.

## 1.2 DECLARACIÓN DE INTENCIÓN

Esta guía busca apoyar a las personas que integran las comunidades odontológicas en la gestión de ambientes diversos, inclusivos, con perspectiva de género. Sin embargo, no es elaborada con la intención de establecer directrices rígidas hacia quienes las componen y debe estar sujeta a cambios conforme el avance del conocimiento científico y la evolución cultural.

En el mismo sentido, es importante recalcar que la adherencia a las recomendaciones de esta guía no asegura un desenlace exitoso para las comunidades. No obstante, se recomienda que sea una base mínima para impulsar el desarrollo inicial de comunidades integradoras que fomenten el bienestar y la felicidad de todas las personas.

Las autoras no reportan conflicto de intereses.

## II. OBJETIVOS

Esta guía de orientaciones es una referencia para una práctica odontológica con perspectiva de género y la generación de ambientes basados en la igualdad, equidad y el respeto a las personas. Pretendemos dar una base para que las instituciones y organizaciones no reproduzcan ni refuercen modelos de desigualdad en materia de género. En este contexto, los objetivos son:

# 1.

Comprender conceptos básicos de género y la importancia de la perspectiva de género en los ambientes educativos y en salud.

# 2.

Entregar recomendaciones para una interacción social con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en los ambientes universitarios, profesionales y de servicios de salud.

# 3.

Contribuir a la creación de ambientes diversos, inclusivos, respetuosos y libres de violencia que aseguren el respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas.

# III. CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO Y SALUD

**Carolina Flores González**  
Cirujana dentista

A continuación, se presentan conceptos básicos en torno a género y salud, así como también términos utilizados por las comunidades de lesbianas, gays, transgénero, bisexuales, queer, intersexuales, asexuales y otras diversidades sexuales, nos referiremos a estas comunidades bajo la sigla LGBTQ+. Entender estos conceptos nos ayudará a incorporar de cierta manera la perspectiva de género a la cotidianidad de nuestras vidas y quehaceres, y nos permitirá, además, brindar una atención de calidad.

## A) SEXO Y GÉNERO

### SEXO:

Se refiere a las diferentes características biológicas y fisiológicas de hombres y mujeres<sup>1</sup>.

### SEXO ASIGNADO AL NACER:

Sexo masculino o femenino, asignado a un bebé por sus características anatómicas y fisiológicas. A veces se le denomina sexo de nacimiento, sexo natal, sexo biológico o sexo; sin embargo, el sexo asignado al nacer es el término recomendado<sup>2</sup>.

### INTERSEXUAL:

Describe un grupo de condiciones congénitas en las que los órganos reproductivos, los genitales y/u otra anatomía sexual no se desarrollan de acuerdo con las expectativas tradicionales para hombres o mujeres<sup>2</sup>.

### GÉNERO:

Roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en un momento dado, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres/ hombres y niñas/niños, el género también se refiere a las relaciones. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto/tiempo y modificables. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que

otros criterios importantes para el análisis sociocultural, incluidos la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.<sup>1</sup>.

### IDENTIDAD DE GÉNERO<sup>2</sup>:

Sentir individual de ser niño/niña, mujer/hombre, ambos, ninguno u otro género.

#### CISGÉNERO:

Persona cuya identidad de género coincide con el género tradicionalmente asociado a su sexo.

#### TRANSGÉNERO:

Describe a una persona cuya identidad de género y sexo asignados al nacer no se corresponden según las expectativas tradicionales; por ejemplo, una persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer y que se identifica como hombre; o una persona asignada con sexo masculino al nacer y que se identifica como mujer. Transgénero también puede incluir personas con identidades de género fuera de la estructura binaria de género.

#### NO BINARIO:

Describe a una persona cuya identidad de género queda fuera de la estructura binaria de género tradicional de niña/mujer y niño/hombre.

#### GÉNERO FLUIDO:

Persona cuya identidad de género no es fija, es decir va cambiando con el tiempo.

#### BIGÉNERO:

Personas que se identifican con el género femenino y masculino.

#### AGÉNERO:

Persona que se identifica como sin género, o que no experimenta el género como un componente de identidad primario.

#### PANGÉNERO:

Persona cuya identidad de género se compone de muchos géneros o cae fuera de los parámetros culturales tradicionales que definen género.

### EXPRESIÓN DE GÉNERO<sup>2</sup>:

Forma en que una persona comunica su género al mundo a través de gestos, vestimenta, habla, comportamiento, etc. La expresión de género varía según la cultura, el contexto y el período histórico.

### ORIENTACIÓN SEXUAL<sup>2</sup>:

Cómo una persona caracteriza su atracción emocional y sexual hacia los demás.

#### LESBIANA:

Mujer que se siente principalmente atraída, emocional, física y psicológicamente por otras mujeres.

#### GAY:

Personas que sienten principalmente atracción física, emocional y psicológica por personas del mismo sexo y/o género. Se usa comúnmente para describir a hombres que se sienten atraídos principalmente por hombres.

#### BISEXUAL:

Persona cuya atracción física, emocional y psicológica puede ser hacia su mismo género y/u otro género.

#### PANSEXUAL:

Persona que se siente atraída emocional, física y psicológicamente por personas de todas las identidades de género, o cuyas atracciones no están relacionadas con el género de otras personas.

#### ASEXUAL:

Persona que experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia los demás. Las personas asexuales pueden participar en actividades sexuales.

## B) IGUALDAD Y EQUIDAD

### IGUALDAD DE GÉNERO:

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de que hayan nacido hombre o mujer<sup>1</sup>. Igualdad de género en salud, significa que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades y condiciones para realizar todos sus derechos y su potencial para estar saludables, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados<sup>3</sup>.

### EQUIDAD DE GÉNERO:

Imparcialidad y justicia en la distribución de los beneficios, del poder, de los recursos y las responsabilidades entre mujeres y hombres. Reconoce que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades, acceso y control de recursos, y que estas diferencias deben ser abordadas de una manera que rectifique el desequilibrio<sup>3</sup>.

La inequidad de género en el ámbito de la salud se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el estado de la salud, la atención de salud y la participación en el trabajo sanitario. La equidad en salud se refiere a la ausencia de estas diferencias<sup>2</sup>.

## C) OTROS CONCEPTOS RELEVANTES

### QUEER:

Término general que describe a las personas que piensan que su orientación sexual o identidad de género están fuera de las normas sociales<sup>2</sup>.

### HETERONORMATIVIDAD:

La suposición de que todos son heterosexuales o que sólo la heterosexualidad es “normal”. También se refiere a la presión social para que todos se vean y actúen de una manera estereotípicamente heterosexual. La heteronormatividad puede manifestarse como heterosexismo, la creencia sesgada de que la heterosexualidad es superior a todas las demás sexualidades<sup>2</sup>.

### Referencias Bibliográficas:

<sup>1</sup> Concepts and definitions [Internet]. www.un.org. [citado el 5 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>2</sup> Lgbtqiahealtheducation.org. [citado el 5 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.lgbtqiahealtheducation.org/wp-content/uploads/2020/10/Glossary-2020.08.30.pdf>

<sup>3</sup> Paho.org. [citado el 5 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf>

# IV. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

**Alexia Lorca Díaz**  
Antropóloga social

El siguiente texto busca presentar un marco general sobre los estereotipos de género, sus repercusiones y la importancia de una perspectiva transversal de género en la labor educativa, tanto a nivel de las instituciones como de las relaciones sociales imbricadas. Específicamente tratará la relevancia de internalizar esta perspectiva en la educación superior, especialmente en la carrera de odontología.

## LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: UNA CONSTRUCCIÓN SOCIAL Y CULTURAL

Los estereotipos de género son construcciones mentales, etiquetas que se imponen a los individuos al nacer, atribuidas a las personas según su anatomía física. A través de actitudes e ideas preconcebidas, el individuo interpreta estas etiquetas, las define y expresa en su vida cotidiana<sup>1</sup>. Los estereotipos de género los hemos escuchado desde la temprana infancia:

- *Córtate ese pelo, pareces mujer*
- *Las niñas juegan con muñecas y los niños con pelotas de fútbol*
- *Corre como hombre*
- *Así que quieres estudiar medicina, ¿Y no has pensado en una carrera más femenina como odontología o nutrición?*
- *¿Cómo que no quieres ser madre? ¡Todas las mujeres quieren ser madres!*
- *¿Vas a dejar tu trabajo? ¿Y cómo piensas mantener a tu familia? ¡Eres el proveedor de tu casa!*
- *¿Segura que te quieres especializar en cirugía? Los hombres están más capacitados para eso, ¿no crees?*

Las expresiones anteriores son solo algunos ejemplos de etiquetas e idearios que han sido transmitidos e internalizados por siglos. De esta forma, se han naturalizado distinciones universales entre hombres y mujeres a partir de diferencias biológicas, creando las categorías “femenino” y “masculino”. En este sentido, se ha asociado lo femenino con un rol subordinado, con la reproducción de vidas y con características como la pasividad y la afectividad. Por otro lado, lo masculino se ha relacionado históricamente con el poder, las labores productivas y la racionalidad. Además, es importante mencionar que los estereotipos de género también afectan a las personas no binarias, es decir, aquellas personas que no se sienten representadas por los géneros binarios femenino/masculino. Estas personas son obligadas a encasillarse y situarse en un género específico tanto en las instituciones como en la sociedad en general, lo que pasa a llevar su identidad de género, por lo que es fundamental concientizar sobre cómo las etiquetas pueden generar ideas erróneas de las personas, independientemente del género.

## NORMAS DE GÉNERO Y MASCULINIDADES

La masculinidad constituye, junto a los estereotipos, un aspecto clave en la legitimación de las diferencias de género. Alude a lo que significa ser (y no ser) hombre, pero es también un formato deseado y una imposición de ser que designa e indica lo atinente -y no atinente- para la pertenencia al colectivo de los hombres. Así, es una estructura compuesta por un conjunto de mitos, creencias y significados sobre el ser hombre<sup>2</sup> que, si bien no es parte de la personalidad, ni algo que se adopta de manera voluntaria, determina la identidad masculina.

En línea con lo anterior y, si bien existen múltiples masculinidades, hay una que domina en el mundo occidental: la masculinidad hegemónica. La masculinidad hegemónica selecciona aspectos de las capacidades humanas (las más valiosas en una sociedad determinada) y las adjudica a los hombres<sup>3</sup>, moldeando su forma de vivir y, principalmente, llevándolos -y enseñándoles- a sentirse superiores a las mujeres en todo aspecto. Su poder moldea las corporalidades y conciencias, al punto de que “las identidades masculinas resultantes sean dominantes e «independientes» y las femeninas frágiles y dependientes y sin diversidad posible, siendo por ello factor básico en la reproducción/perpetuación de la injusticia distributiva contra las mujeres de los tiempos, espacios y funciones sociales”<sup>3</sup>.

La masculinidad hegemónica tiene repercusiones negativas a nivel colectivo y de conciencia. En el caso de las mujeres, al ser sometidas, desde antes de nacer, a un ideario en que las capacidades más importantes son atribuidas de manera natural a los hombres, presentan dificultades para aspirar a cargos de poder y políticos, cuentan con menos apoyo para seguir carreras masculinizadas como las científicas, y se les insta a adquirir características y atributos presuntamente femeninos como la debilidad y sumisión, en pos de la dominación masculina. Sin embargo, los hombres también son perjudicados por la masculinidad hegemónica, pues desde su nacimiento aprenden pautas de comportamiento y pensamiento, que coarta su libertad y desarrollo en la sociedad. Por ejemplo, está la idea preexistente de que es el hombre quien debe proveer y mantener la familia de manera económica, son presionados a seguir la heteronorma, y a demostrar en toda situación cuán hombre es. Esto es grave aún más en el caso de los hombres que, a lo largo de su crecimiento, no siguen al pie de la letra los dictámenes

de la masculinidad hegemónica, como lo son los homosexuales y hombres trans. Si bien fueron educados para posicionarse de cierta manera en la sociedad, el hecho de romper la barrera de la masculinidad genera que sufran discriminaciones y sean tratados de “menos hombres”.

## ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son un conjunto de normas sociales que dictaminan los tipos de comportamientos que son considerados aceptables y deseables para una persona, basado en su género actual o el percibido por la sociedad. Estos roles varían de acuerdo al contexto, la cultura, religión y las relaciones interpersonales<sup>4</sup>. Al igual que los estereotipos de género, estos roles son fruto de un ideario sociocultural en el que hombres y mujeres son más competentes para desenvolverse en labores y esferas específicas de la vida social, creando segregación y desigualdad en el futuro de las personas. Esto produce que sus decisiones estén influenciadas, por ejemplo, en cómo se desenvuelven con los demás, al momento de elegir una carrera, e incluso al momento de planificar una vida familiar, lo que finalmente determina las condiciones diferenciadas entre hombres y mujeres en el acceso a recursos y calidad de vida<sup>5</sup>.

La división sexual del trabajo es un hecho fundamental para comprender la relevancia de los roles de género, tanto para hombres como mujeres. Las ramas de cada disciplina orientadas al trabajo con niñas, niños y adolescentes suelen tener una carga feminizada, mientras la especialización en las áreas más científicas, políticas y económicas se conciben como áreas masculinas de desarrollo laboral y de estudio. Por ejemplo, en las carreras de salud como la odontología, el área de cirugía es llevada en gran mayoría por hombres, mientras que todo lo respectivo a cuidado de la infancia, como la pediatría, se relaciona casi de manera instantánea con las mujeres, gracias a la creencia de que ellas son más capaces de desempeñarse en labores relacionadas a la maternidad.

## ESTEREOTIPOS EN LA LABOR EDUCATIVA: IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género refiere a una visión, enfoque teórico y político que busca describir, comprender y analizar las relaciones de género, y generar conocimiento y acción para alcanzar la igualdad y el fin de la desigualdad de género. Surge por la idea normalizada de una supuesta oposición y complementariedad de lo femenino y lo masculino, y su poder de transformación empuja a reconocer como sociedad que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en toda esfera de la vida social, como lo son en el acceso a derechos, a la educación y la salud, y sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desiguales<sup>6</sup>.

En la educación superior, las carreras de todo campo del saber han sido no solo reflejo de la desigualdad, sino también legitimadoras y reproductoras de los estereotipos y roles en función del género. Por ejemplo, de acuerdo al Ministerio de Educación<sup>5</sup>, en la educación técnico profesional las mujeres conforman más del 80% de las especializaciones de áreas de secretariado, educación de párvulos, enfermería y servicio social, mientras que los hombres se concentran en áreas como la construcción, electrónica y automotriz. Sin embargo, no sólo es urgente reflexionar de manera crítica sobre la reproducción de los estereotipos de género, sino también problematizar de qué forma se relacionan los diferentes estamentos, tanto dentro como fuera del aula de clases, a la vez que visibilizar las relaciones de asimetría y poder imbricadas entre docentes y estudiantes, tutores y estudiantes, e incluso entre estudiantes mujeres, varones y personas de género no binarias.

Aunque la sociedad ha ido cambiando, especialmente con las movilizaciones feministas, sigue imperando una estructura que sitúa a la mujer en un rol de subordinación frente al hombre, perpetuándose mediante la reproducción y legitimación de los estereotipos de género. La concepción de lo masculino y lo femenino ha servido, por ejemplo, para justificar jerarquías de poder, sistemas de producción y creencias religiosas, por lo que se hace necesario crear políticas dedicadas a erradicar la desigualdad de género desde la raíz, a la vez que toda disciplina reconozca la necesidad de incluir un enfoque de género en sus estudios<sup>7</sup>.

**Referencias Bibliográficas:**

- <sup>1</sup> Pacheco Carpio Carmen Rosa, Cabrera Albert Juan Silvio, Mazón Hernández Magdalena, González López Iselys, Bosque Cruz Mayelín. Sexist gender stereotypes. A study in Cuban medicine students. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2014 Oct [citado 2021 Mayo 28]; 18(5): 863-877. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942014000500015&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942014000500015&lng=es)
- <sup>2</sup> BURIN, M., y MELER, I. (2000): *Varones, género y subjetividad femenina*. B.A: Paidós.
- <sup>3</sup> Méndez, L. B. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, 7-35.
- <sup>4</sup> Fenway Health. *LGBTQIA+ Glossary of Terms for Health Care Teams*. s/f
- <sup>5</sup> Unidad de equidad de género Ministerio de Educación (MINEDUC). *Educación para la Igualdad de género. Plan 2015-2018*. s/f
- <sup>6</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *Perspectiva de género. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas*. 2017 Argentina.
- <sup>7</sup> Sotomayor, Natalia. *La perspectiva de género en la Antropología*. 2012.

# V. VIOLENCIA DE GÉNERO

**Javiera Schweitzer González**  
Abogada

Para referirnos a la violencia de género, es preciso recordar que el principio de igualdad está vinculado indisolublemente a la dignidad de cada persona, por lo que cualquier atentado a este principio es contrario a los derechos humanos. Se debe entender, consecuentemente, que cualquier situación que provea de privilegio a una persona o grupo de personas en relación a otras por poseer condiciones determinadas que son consideradas como superiores es inaceptable, así como cualquiera que, por el contrario, promueva la discriminación o agresión de una persona o grupo de personas por cualquier motivo como puede ser, por ejemplo, su sexo, su género, su orientación sexual, su condición socioeconómica, su etnia, su raza, discapacidad, religión, nacionalidad, edad, etc.

En ese sentido es importante indicar que la igualdad no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia: es decir, se otorga el mismo valor a personas diversas que son integrantes de una sociedad<sup>1</sup>, por lo que el problema no es la diferencia en sí misma, sino cuando ésta es el fundamento para ejercer discriminación o violencia y con ello, impedir que las personas puedan ejercer y gozar sus derechos en las mismas condiciones.

Dicho lo anterior, la violencia de género en términos amplios se puede conceptualizar como todo acto dañino dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género y es posible encuadrarla en la situación de desigualdad que proviene de las diferencias estructurales de poder y las relaciones eminentemente asimétricas entre las personas en razón de su género<sup>1</sup>.

Si bien la violencia de género también puede afectar a hombres y niños, así como a las poblaciones LGBTIQ+ respecto a situaciones relacionadas a la construcción sociocultural en torno a normas de masculinidad/feminidad, se suele utilizar para referirse a la violencia contra la mujer por cuanto ha colocado a mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia y son quienes la sufren de manera desproporcionada -histórica y estadísticamente- y en todas las esferas de su vida.

La violencia contra la mujer, por su parte, es una forma de discriminación y una negación absoluta de la igualdad, lo que es recogido por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también denominada Convención de Belem Do Pará, instrumento internacional ratificado por Chile, que determinó que este tipo de violencia es una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales, lo que también es recogido por otros instrumentos internacionales sobre la materia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, también conocida por sus siglas en inglés CEDAW o la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, entre otras.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pudo establecer que existen varios factores de riesgo que inciden en que esta violencia se siga reproduciendo, los cuales se expresan en distintas etapas y espacios de la vida de las personas, ya sea a nivel económico, cultural y social o en razón de su identidad de género, su situación laboral, las barreras financieras, el uso del tiempo, la participación en decisiones políticas, la toma de decisiones sobre el propio cuerpo, etc.

Así como existen multiplicidad de factores que inciden en su reproducción, existen también distintos tipos de violencia de género que se cuelean y arraigan en los distintos ámbitos de la vida de quienes la sufren, pudiendo ser física, psicológica, económica, emocional, sexual, laboral, simbólica, indirecta, política, institucional e incluso obstétrica<sup>2</sup>. Frente a este panorama es necesario desarrollar estrategias dirigidas a alcanzar que la igualdad sea real y efectiva y que a través de ellas se puedan generar herramientas para garantizar que todas las personas puedan vivir sin temor a ser sujetos de violencia o discriminación, y posibilitar así mismo, el goce de sus derechos en igualdad de condiciones.

En ese contexto toma especial relevancia la incorporación de la perspectiva de género como un mecanismo necesario para lograr igualdad de género y que es posible definir como “una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”<sup>1</sup>.

Al ser el género una construcción sociocultural -cuyo alcance ha decantado en la existencia de este tipo de violencia profundamente arraigada en nuestra sociedad-, es completamente susceptible de transformación, por lo que al hablar de perspectiva de género estamos también hablando de un análisis de la realidad que explica la vida desde una posición que considera la realidad que enfrentan las personas de distinto género, en el sentido de poder comparar y evidenciar que las desigualdades desde este punto de vista no responden a la naturaleza o la biología, sino a lo que aprendemos socialmente.

Es de vital importancia cuando se habla de igualdad y no discriminación contra las mujeres y las poblaciones en situación de vulnerabilidad, ya que la perspectiva de género y su incorporación en todos los ámbitos de la vida política, social y cultural está dada por la obligación internacional del Estado que nace de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile, de adoptar medidas positivas para avanzar en materializar la igualdad de género.

Lo anterior lo podemos ver de manera clara a través de la creación de leyes que inciden especialmente en la protección frente a la violencia de género y su erradicación, dentro de las cuales podemos encontrar:

- Ley N° 20.609, conocida como Ley Antidiscriminación o Ley Zamudio, que establece 15 categorías sospechosas de discriminación;
- Ley N° 21.212, conocida como Ley Gabriela, destinada a sancionar la violencia contra las mujeres, mediante la incorporación de delitos específicos que amplían el concepto de femicidio y crea la figura de la violación con femicidio;
- Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género;
- Ley N° 21.264 que suprime el impedimento de segundas nupcias;
- Ley N° 21.153 que tipifica el delito de acoso sexual en espacios públicos;
- Ley N° 21.129 que establece fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública;
- Ley N° 21.155 que establece medidas de protección a la lactancia materna.

Sin embargo, ninguna ley es por sí sola una herramienta eficaz para la erradicación de la violencia de género, entendiéndolo que ello responde también a una necesidad ineludible de todas las sociedades de replantearse la manera en que sus miembros adoptan prácticas cotidianas en los diversos espacios en que se desarrollan, a toda edad y en todo orden de cosas, que permitan concretar y hacer tangible la igualdad de género, entendiéndolo que se trata de un derecho humano que, como tal, es universal, inalienable, irrenunciable, imprescriptible e indivisible.

#### Referencias Bibliográficas:

- <sup>1</sup> Torres Isabel, "Avances y desafíos de los derechos políticos de las mujeres". Conferencia magistral, II Jornada de equidad de género "Hacia la democracia paritaria", Colegio de Abogados de Costa Rica, 3 de marzo, 2009. 2. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) 1997

# VI. BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Andrea Cerón Benavides**  
Cirujana dentista | Docente

**Carolina Flores González**  
Cirujana dentista

**María Paz Fariña Vélez**  
Cirujana dentista | Docente

**Asociación de Estudiantes de Odontología (ADEO)**



## 6.1 LENGUAJE INCLUSIVO, NO SEXISTA

El lenguaje inclusivo no sexista es una estrategia consciente de lucha contra la discriminación sexual y por motivos de género. Pretende ofrecer nuevas fórmulas en el uso del lenguaje que eviten el masculino como fórmula genérica, dando así visibilidad a la diversidad de posibilidades y variables que puede tener el género, es decir, abrir la posibilidad de nombrar, hablar o escribir en femenino, en masculino y/o a través de fórmulas no binarias, permitiendo nuevas formas de representar el mundo en el que todas las personas se sientan representadas.

Según ONU Mujeres, el lenguaje con sensibilidad de género se refiere al lenguaje que coloca mujeres y hombres al mismo nivel y que no conlleva estereotipos de género<sup>5</sup>.

Existen diversas formas de comunicarse con sensibilidad de género y con lenguaje inclusivo, y es fundamental promover su uso en todos los contextos y en toda ocasión. Para guiar la utilización de este lenguaje y avanzar en equidad e igualdad de género, recopilamos ejemplos prácticos para el correcto uso del lenguaje, que compartimos al final de este capítulo.



## 6.2 LENGUAJE INCLUSIVO PARA PERSONAS LGBTQ+<sup>4</sup>

En particular, el lenguaje inclusivo para personas LGBTQ+ tiene por objetivo generar un lenguaje neutro capaz de representar todas las identidades de género, de manera que podamos emplear los pronombres con los que se sientan identificadas las personas. El uso de la conjugación de las palabras con la vocal “e” incluye a las identidades no binarias y es la propuesta mayormente aceptada por las personas LGBTQ+.

Cabe destacar que, para mantener la coherencia dentro de una oración, los adjetivos y modificadores que corresponden a un sustantivo deben coincidir en género y número. Por lo tanto, a los sustantivos sin género les corresponden adjetivos y modificadores sin género; por ejemplo, cuando una palabra ya es indefinida como “valiente”, no es necesaria su modificación.

Si bien **no es una obligación utilizarlo** se recomienda su uso:

- Cuando **no se ha comunicado los pronombres** de preferencia de una persona no cisgénero.
- Cuando existe una **multitud** (independiente de las personas que la compongan).
- Cuando te refieres a un **individuo no binario** que requiere de este lenguaje para su libre expresión de género.



## 6.3 SUGERENCIAS PRÁCTICAS DE LENGUAJE INCLUSIVO

A continuación, se proponen algunas recomendaciones de lenguaje inclusivo que podrían evitar fórmulas sexistas y/o androcéntricas:

### a) Sustitución del genérico universal masculino<sup>1 2</sup>:

SUGERENCIA	LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
<b>Usar términos sustitutos genéricos</b>	Los jóvenes	Las personas jóvenes
	Los defensores	Las personas defensoras
	Los profesores	El profesorado
	Los alumnos	El alumnado
<b>Usar nombres colectivos neutrales</b>	El origen del hombre	El origen de la humanidad
	Todos los hombres son iguales ante la ley	Todas las personas son iguales ante la ley

**b) Evitar masculinos genéricos<sup>3 4</sup>**

SUGERENCIA	LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Usar nombre genérico	-	La persona, la gente, el ser humano
Eliminar pronombres masculinos prescindibles	Cuando ellos presentaron la denuncia... Nosotros estamos a su disposición...	Cuando presentaron la denuncia... Nuestro servicio está a su disposición...
Sustituir “el/los que” por “quien/quienes”	Los que asistan a la reunión	Quienes asistan a la reunión
Usar la construcción de varias palabras para evitar una palabra simple	Los refugiados sirios Las enfermeras	La población refugiada siria El personal de enfermería
Omitir el sujeto	Nosotros exigimos...	Exigimos al gobierno de Chile...
Cambiar la sintaxis de la oración	Los chilenos están sufriendo los efectos de la crisis...	En Chile se están sufriendo los efectos de la crisis...
	Cuántos...	Una gran cantidad, un conjunto de, cada cual, etc.

**c) Evitar contenidos sexistas y discriminatorios<sup>2</sup>**

LENGUAJE SEXISTA	INDICACIONES
Expresiones que denotan androcentrismo es decir que consideran al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humanas en detrimento de las mujeres	Ejemplo: en lugar de “Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños de un lugar a otro”, sustituir por “Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro”.
Uso estereotipado de adjetivos calificativos según sexo	Evitar referirse a mujeres con adjetivos como dulce, tierna, débil, frágil, emocional, romántica, maternal y a hombres como rudo, violento, protector, fuerte, racional, severo, autoritario.
Uso peyorativo de palabras relacionadas con la libertad sexual	Evitar el uso de palabras peyorativas en general.
Uso peyorativo de palabras relacionadas con la orientación sexual	Evitar palabras como marica, raro, fleto, etc.
Uso peyorativo de palabras relacionadas con la identidad de género	Evitar palabras como afeminado, camiona, machorra, cola, etc.
Uso de expresiones como señora o señorita, señora de, viuda de.	Usar el nombre completo de las personas.

**d) Evitar expresiones irrespetuosas<sup>3</sup>**

EXPRESIONES IRRESPECTUOSAS	INDICACIONES
Hermafrodita	Persona intersexual/persona con DSD (diferencias en el desarrollo sexual)
Cambio de sexo	Cirugías de afirmación de sexo

**e) Términos obsoletos o considerados inadecuados<sup>6</sup>**

<b>INADECUADO/OBSOLETO</b>	<b>ADECUADO</b>
Sexo biológico	Sexo asignado al nacer
Terapia hormonal cruzada/terapia de reemplazo hormonal	Terapia hormonal que reafirma el género
Trastornos/diferencias del desarrollo sexual	Intersexual
De mujer a hombre y de hombre a mujer	Hombre transgénero y mujer transgénero
No conforme al género	Género no binario
Hermafrodita/ genitales ambiguos	Intersexual
Homosexual	Gay o lesbiana
Nombre legal	Nombre administrativo o nombre en documentos legales
Nombre preferido	Nombre elegido o nombre
Pronombres preferidos	Pronombres
Cambio de sexo/cirugía de reasignación de sexo/cirugía de reconstrucción de género	Cirugía de afirmación de género
Preferencia sexual/estilo de vida	Orientación sexual

**f) Sustitución del genérico universal masculino<sup>1 2:</sup>**

<b>SUGERENCIA</b>	<b>INDICACIONES</b>	<b>EJEMPLO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>Usar la “e” o “x” en reemplazo de la “o” y la “a”</b>	Incluye y permite nombrar y representar a personas de género no binario en sustantivos, pronombres, adjetivos y participios	Lista de candidates Lista de candidatxs Dirigido a funcionaries	Estas opciones han ganado aceptación en los movimientos feministas y LGTBIQ+
	El uso de la “e” sirve para la expresión escrita y hablada	Dirigido a funcionarixs	
	El uso de la “x” sirve sólo para la expresión escrita. Tiene problemas de legibilidad, aunque existe consenso de que las palabras escritas con “x” se leen con “e”		

**Referencias Bibliográficas:**

- <sup>1</sup> Amnistía Internacional. Manual de Formación de Activistas por los derechos humanos y la diversidad sexual y de género. 2020. Chile, Paraguay, Puerto Rico y Venezuela. Disponible en: <https://otdchile.org/wp-content/uploads/2019/05/manual-movilizando-a-la-diversidad.pdf>
- <sup>2</sup> Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. 2018. Chile. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>
- <sup>3</sup> Ajuntament de Barcelona. Guía de comunicación inclusiva para construir un mundo más inclusivo. 2019. Barcelona, España. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>
- <sup>4</sup> Cerón A, Hasbún A. Guía de recomendaciones para un ambiente universitario inclusivo con enfoque LGBTQ. 2021. Colectiva Dentista LGBTTTTQA+. Chile. Disponible en: <https://www.colegiodontistas.cl/inicio/wp-content/uploads/2021/08/guia-recomendaciones-ambiente-universitario-inclusivo-enfoque-lgbtq-escuelas-salud.pdf>
- <sup>5</sup> ONU Mujeres. GenderTerm: Lenguaje con sensibilidad de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>
- <sup>6</sup> The National LGBTQIA+ Health Education Center, con el respaldo de la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA, por sus siglas en inglés). "LGBTQIA+ Glossary of Terms for Health Care Teams" (Glosario de términos LGBTQIA+ para equipos de atención médica). 2020. Estados Unidos. Disponible en: <https://www.lgbtqiahealtheducation.org/publication/lgbtqia-glossary-of-terms-for-health-care-teams/>
- <sup>7</sup> Cerón A, Hasbún A. Guía de recomendaciones para un ambiente universitario inclusivo con enfoque LGBTQ. 2021. Colectiva Dentista LGBTTTTQA+. Chile.

**6.4 MATERNIDADES Y PATERNIDADES**

¿Chile es un país donde se protege la maternidad y paternidad en todo ámbito? ¿Las instituciones educativas y/o laborales, están preparadas para acoger a quienes son madres y padres?

Actualmente, la ley consagra derechos de maternidad y paternidad en la Ley N° 20.545, art. 195 y 201 vinculada al ámbito laboral, mientras que en el ámbito educativo la Ley General de educación (N° 20.370) en su art. 11 señala: El embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos<sup>1</sup>. A nivel internacional, se puede destacar lo mencionado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (1998), que plantea la educación superior, como un pilar esencial para el desarrollo de los jóvenes, donde se muestra que la educación superior es un derecho.

**ÁMBITO LABORAL:**

Las y los trabajadores tienen derecho a permisos de prenatal y postnatal que involucran: derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto, 84 días post parto, además de un postnatal parental de 12 semanas a tiempo completo o de 18 semanas, en caso de que se reincorpore con media jornada laboral. Este permiso puede ser traspasado al padre, por un máximo de 6 semanas de descanso a jornada completa, o un máximo de 12 semanas, en media jornada<sup>2</sup>.

Por otro lado, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento<sup>2</sup>.

**EDUCACIÓN SUPERIOR:**

A pesar de lo que expresa la Ley General de Educación, citada anteriormente, quienes se enfrentan a la tarea de ser padres mientras están cursando estudios superiores, no tienen derechos consagrados por ley. Muchas veces, por lo tanto, deben escoger entre ser madres o padres, o se enfrentan a dificultades para poder combinar la maternidad/paternidad con sus estudios. Este tema, muchas veces invisibilizado, también se ha discutido en el Congreso y desde el año 2016 duerme en él, un proyecto de ley que permita garantizar derechos para madres y padres en esta situación. En Chile, sólo existen iniciativas particulares en diferentes universidades, pero no una política transversal para la protección de la maternidad/paternidad en la educación superior.

Las instituciones de educación superior deberían contar con una perspectiva de género que nos permita resguardar y acoger a quienes son madres y padres. "Ser madre no debería significar criar en solitario, quedarse encerrada en casa o renunciar a otros ámbitos de nuestra vida"<sup>3</sup>, las casas de estudio deberían proveer facilidades que permitan reivindicar la crianza como una responsabilidad colectiva. Al mismo tiempo, deben "valorar y visibilizar la importancia del embarazo, el parto, la lactancia y la crianza en la reproducción humana y social"<sup>3</sup>, reconociendo su contribución histórica, social, económica y política.

## AYUDANDO A LAS MATERNIDADES/PATERNIDADES:

¿Cómo sería factible apoyar a las y los estudiantes que estén siendo madres o padres? Entendiendo el complejo momento que viven quienes no pueden dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos o hijas, y deben compatibilizar ambas labores, es importante propiciar un ambiente de apoyo, flexibilizando horarios y asistencia, que les permitan el cuidado de sus hijos o hijas, sin perjuicio de su desarrollo académico. Esto también puede ser aplicable para personas que estén al cuidado de otros (padres enfermos, personas con discapacidad etc.)

Se sugiere:

- Facilidad para la asistencia a los controles médicos pre y post natales.
- Contar con infraestructura adecuada para quienes se encuentren en período de lactancia materna, habilitar salas que permitan que quienes se reintegren a sus actividades puedan alimentar a sus bebés, o extraerse leche materna, en un ambiente cómodo, limpio y respetuoso.
- Brindar la posibilidad de ausentarse para llevar asistir a controles médicos y/o en caso de enfermedad del hijo/a.

Estas medidas de flexibilización, así como la infraestructura, permitirán que madres y padres puedan desarrollarse académicamente de mejor manera, sintiéndose valorados y respetados por sus instituciones.

### Referencias Bibliográficas:

<sup>1</sup> Biblioteca del Congreso Nacional. Biblioteca del Congreso Nacional [Internet]. Bcn.cl. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>

<sup>2</sup> Permiso postnatal parental [Internet]. Suseso.cl. [citado el 31 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-10294.html>

<sup>3</sup> Vivas E. Mamá desobediente. Una mirada feminista a la maternidad. Catalonia; 2020.



## 6.5 PRÁCTICA DOCENTE

La práctica docente debe apoyar **equitativamente el aprendizaje** del estudiantado, tanto de hombres, mujeres, y otros géneros, en la medida de sus propias necesidades educativas; entendiendo que el ambiente educativo influye positiva o negativamente en el proceso de aprendizaje<sup>1</sup>, siendo el fin último del trabajo y esfuerzo de quienes trabajamos en enseñanza. Estas prácticas suponen la incorporación consciente e intencional de perspectiva de género en los ambientes y situaciones de aprendizaje en las aulas y clínicas.

La creación de un entorno académico seguro e inclusivo, no debe permitir discriminaciones basadas en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, comentarios homófobos o insultos sexistas; bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros<sup>2</sup>.

En la misma línea, es necesario enfatizar que el **comportamiento docente, es ejemplo y modelador** del profesional que necesita nuestra sociedad. No solamente cuando enseñan al estudiantado mientras realizan actividades asistenciales, sino también cuando desempeñan su rol en la sala de clases, ya sea

dictando conferencias, en las discusiones en grupos pequeños, en las tutorías y cuando se dirigen a las y los pacientes, fomentando un ambiente de respeto libre de prejuicios.

Los estudiantes aprenden por observación e imitación de las y los profesores que ellos respetan, no sólo de lo que dicen, sino también de lo que hacen en la práctica clínica y del conocimiento, las habilidades y las actitudes que ellos exhiben. El rol de modelo es uno de los medios de mayor alcance para transmitir valores, actitudes y los patrones de comportamiento a las y los estudiantes<sup>3</sup>.

Por otro lado, es deseable que las instituciones educativas tengan un **rol protector de las personas**, no sólo propiciando ambientes libres de discriminación y de vulneraciones, sino también tomando un rol activo en la persecución y sanción de hechos constitutivos de delito, o sanción administrativa de conductas impropias; tomar parte en la búsqueda de justicia y reparación de daños ocurridos, ya sean físicos, psicológicos, emocionales o sociales. Cabe destacar que, de existir situaciones de vulneración no deben aislar al estudiante de su círculo de protección (grupo clínico, o de actividades prácticas), sino remover temporalmente al agresor para evitar aumentar el daño causado al alumno vulnerable.

### 6.5.1 RECOMENDACIONES

A continuación, exponemos una serie de recomendaciones adaptadas del Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021<sup>4</sup>, que consideramos relevantes para fomentar una docencia con perspectiva de género:

#### A) USO DEL LENGUAJE

- Mantener neutralidad en la expresión oral o escrita y en la construcción de estereotipos evitando en el discurso el uso de género binario, evitando la exclusión sistemática de algún género e incluyendo mensajes explícitos e implícitos sobre la igualdad entre los géneros.
- Evitar la reproducción de estereotipos de género o la denotación de superioridad o subordinación de algún género con respecto a otro por medio de la deconstrucción de estereotipos, realizando esfuerzos explícitos por modificar los estereotipos de género y haciendo referencia a la igualdad entre éstos.
- Usar ejemplos en los que participen tanto hombres como mujeres fuera de sus roles tradicionales y evitar caracterizaciones típicas de lo masculino y lo femenino.
- Llamar a las personas por sus nombres y como ellas prefieran ser nombradas, reconociendo y recordando por igual los nombres de cada una de ellas.
- Mantener una escucha activa por medio de posturas corporales que denoten atención a las participaciones de estudiantes sin distinción de su género.

- Desaprobar de manera respetuosa, pero enfática, conductas negativas (discriminación, bullying, burlas, etc.), tanto en hombres como mujeres, exponiendo argumentos y razones.

#### B) MATERIALES DIDÁCTICOS

- Poner atención crítica a la manera en que aparecen representadas las mujeres, su participación en la creación de conocimiento, su presencia histórica, sus actividades, etc., en los materiales bibliográficos.
- Poner atención a manifestaciones estereotípicas o sexistas en los contenidos bibliográficos.
- Revisión, en los diversos campos del conocimiento, de la producción científica de las mujeres por medio de la lectura de artículos científicos, capítulos de libros o coautorías, promoviendo la incorporación de bibliografías femeninas, además de las tradicionales.

#### C) PROMOCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN

- Preparar la clase de tal manera que sea posible propiciar la participación de todas las personas, buscando que tanto hombres como mujeres tengan la misma oportunidad de ejercer un protagonismo académico.

- De manera constante, hacer notar que se otorga el mismo valor a las participaciones y comentarios emitidos por cualquier estudiante, lo que contribuirá a que puedan construir su propia voz y sientan más seguridad para defender sus opiniones.

- Fomentar el respeto entre estudiantes respecto de las opiniones de otras personas mediante la intervención moderadora cuando una persona está siendo ignorada o desestimada por el resto.

- Buscar la democratización del uso de la palabra y evitar las interrupciones o traslapes de turnos en el uso del habla. Para ello cuidar el uso de los turnos de habla y controlar las expresiones de habla dominante que expresen una imposición, distracción, cambio de tema, etc. (que es diferente a hacer interrupciones de apoyo orientadas a complementar una frase o afinar una idea).

#### Referencias Bibliográficas:

- <sup>1</sup> Kaufmann, Renee. Negative instructor communication behaviours: exploring associations between instructor misbehaviours and the classroom learning environment. *Learning Environments Research*; 2019. doi:10.1007/s10984-019-09297-8
- <sup>2</sup> Ministerio de Educación. Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018. Chile: (s.f.). Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- <sup>3</sup> McKinney, J. P., McKinney, K. G., Faniuk, R., & Schweitzer, J. The college classroom as a community: Impact on student attitudes and learning. *College Teaching*. 2006;(54): pp 281-284. <https://doi.org/10.3200/CTCH.54.3.281-284>.
- <sup>4</sup> Dirección de Equidad de Género y Diversidad Ciudad Universitaria. Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción. Concepción: 2021. Disponible en: [http://degyd.udec.cl/sites/default/files/Manual\\_de\\_Buenas\\_Practicas.pdf](http://degyd.udec.cl/sites/default/files/Manual_de_Buenas_Practicas.pdf)



## 6.6 ESPACIO ESTUDIANTIL SEGURO

La sociedad evoluciona a un ritmo que permite que se visibilicen las disidencias sexuales (LGBTQ+) junto con la mayor inserción de la mujer en la sociedad, bajo este paradigma se considera que es importante recalcar ciertos puntos fundamentales en la atención de pacientes y convivencia entre los estudiantes de la comunidad odontológica.

Se entiende por parte del estudiantado, como espacio seguro, un ambiente que promueva el respeto, la diversidad y la igualdad.

Es necesario un espacio que eduque a la comunidad, no sólo dentro de un escrito, sino hacerlo de manera tangible, con hechos que son básicos, y fundamentales para cada persona. Las siguientes acciones, son una necesidad imperante, para lograr un espacio seguro para la comunidad:

- Usar el nombre social en los uniformes.
- Usar el nombre social en fichas clínicas (además del nombre legal), preguntar el pronombre y no asumir la orientación sexual o género.
- Agregar la opción no binaria en la ficha clínica.
- Educación para todas las partes de la comunidad (pacientes, alumnos, personal administrativo, docentes, directivos) mediante talleres, charlas, conversatorios, conferencias, foros y actividades integrativas.
- Protocolos claros y sencillos de llevar a cabo, en caso de alguna denuncia, medidas de protección a las víctimas contra sus victimarios en periodos de investigación y luego de estos, metodologías que impidan la revictimización de quienes denuncian.

Existen espacios en donde diversos actores se encuentran dentro de la comunidad odontológica. Estos lugares, descritos como aulas de clases, centros clínicos, centros de prácticas, salas de espera, etc., son puntos donde se relacionan las diferentes. Es por ello que, dentro de estos espacios, se busca lo siguiente:

- Correcto trato hacia todo el estudiantado, independiente de su identidad de género, orientación sexual, expresión de género y en las relaciones interpersonales que se dan dentro de la comunidad odontológica.

# VII. ATENCIÓN CLÍNICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Andrea Cerón Benavides**  
Cirujana dentista | Docente

**Carolina Flores González**  
Cirujana dentista

En Chile, la atención ciudadana se rige por un marco jurídico que está compuesto por una serie de leyes que regulan la relación de la sociedad civil con el Estado; entre ellas pueden mencionarse las siguientes:

- Ley de Base de Procedimientos Administrativos (Ley N° 19.880);
- Ley de Deberes y Derechos de las Personas en Salud (Ley N° 20.584);
- Ley de Acceso a la Información Pública (Ley N° 20.285);
- Ley que Establece medidas Contra la Discriminación (Ley N° 20.609);
- Ley que Modifica el D.L. N° 2.763, de 1979, con la Finalidad de Establecer una Nueva Concepción de la Autoridad Sanitaria, Distintas Modalidades de Gestión y Fortalecer la Participación Ciudadana (Ley N° 19.937); y
- Ley que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género (Ley N° 21.120).



## LEY DE DEBERES Y DERECHOS DE LOS PACIENTES<sup>2</sup>

La Ley N°20.584 regula los derechos y deberes de las personas en relación con acciones vinculadas a su atención de salud, la cual entró en vigencia el 1 de octubre de 2012. Se entiende por prestador de salud, a toda persona, natural o jurídica, pública o privada, cuya actividad sea el otorgamiento de atenciones de salud.

### DEBERES:

1. Respetar el reglamento interno del establecimiento, lo que se hace extensivo a sus representantes legales, familiares y visitas.
2. Procurar informarse acerca del funcionamiento del establecimiento y sobre los procedimientos de consulta y reclamo establecidos.
3. Cuidar las instalaciones y equipamiento que el prestador mantiene a disposición.
4. Tratar respetuosamente a los integrantes del equipo de salud. Igual obligación corresponde a los familiares, representantes legales y otras personas que los acompañen o visiten.
5. Tanto la persona que solicita la atención de salud, como sus familiares o representantes legales, deberán colaborar con los miembros del equipo de salud que la atiende, entregando la información necesaria para el tratamiento.

### DERECHOS:

1. Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
2. Recibir un trato digno, respetando su privacidad, pudor e intimidad.
3. Ser llamado por su nombre y atendido con amabilidad.
4. Recibir una atención de salud de calidad y segura, según protocolos establecidos.
5. Ser informado de los costos de su atención de salud.
6. No ser grabado ni fotografiado con fines de difusión sin su permiso.
7. Que su información médica no se entregue a personas no relacionadas con su atención.
8. Aceptar o rechazar cualquier tratamiento y pedir el alta voluntaria.
9. Recibir visitas, compañías y asistencia espiritual.
10. Consultar o reclamar respecto de la atención de salud recibida.
11. A ser incluido en estudios de investigación científica sólo si lo autoriza.
12. Donde sea pertinente, que se cuente con señalética y facilitadores en lengua originaria.
13. Que el personal de salud porte una identificación con expresión de sus funciones.
14. Inscribir el nacimiento de su hijo en el lugar de su residencia.
15. Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

Tanto la ley de deberes y derechos de los pacientes, así como las otras mencionadas anteriormente, establecen responsabilidades para el sector salud, así como el respeto y protección de derechos humanos. Del mismo modo, cada uno de estos cuerpos legales generan sistemas normativos que dan origen a protocolos de atención y gestión a los requerimientos ciudadanos con el objeto de dar respuesta oportuna y de calidad a las personas que la solicitan.

En este sentido, se hace necesario en el sector salud, ir actualizando y/o levantando nuevos protocolos que orienten el quehacer de los/las funcionarios/as, protegiendo los derechos de las personas de acuerdo a sus características únicas, velando por la entrega de una atención de calidad y centrada en la persona. La integración de una Odontología o cualquiera disciplina de la salud con perspectiva de género nos permite influir directamente en un mejor trato, diagnóstico y tratamiento de pacientes en la práctica clínica, formando a profesionales capaces de identificar las diferencias biomédicas y psicosociales relevantes entre hombres y mujeres en distintas enfermedades. El estudiantado y el cuerpo profesional deben tener la competencia cultural suficiente para construir programas y estrategias de manera sensible con la diversidad de personas y grupos que históricamente han sido discriminados o dejados de lado en los escenarios de salud, como las mujeres y personas LGBTQ+.

Por lo tanto, debemos migrar hacia una Odontología con perspectiva de género que tenga especial énfasis en la preocupación de temáticas como conocimiento sobre la salud de la mujer, lactancia materna, violencia intrafamiliar y/o doméstica, salud mental, abuso sexual infantil, sexualidad, entre otros. A continuación, proponemos algunas iniciativas para concretar esta perspectiva:



## 7.1 COMUNICACIÓN<sup>3 4</sup>

### A) COMUNICACIÓN VERBAL

Las personas proveedoras de servicios de salud deben considerar siempre el uso del nombre social y género con el cual las personas se identifican (independiente del nombre legal). Es por ello indicamos las siguientes recomendaciones:

- Preguntar el **nombre social** al estudiante, funcionario, académico o usuario, al comienzo de su integración a la comunidad universitaria y nombrarlo siempre para toda actividad con ese nombre.
- Preguntar por el **pronombre (él, ella, elle, ellos u otro)** del paciente, respetar su elección y con ello la conjugación de adjetivos.
- **No asumir la identidad de género** solo por la expresión de este o el nombre legal.
- **Evitar prejuicios y creencias**, reconociendo al otro como una persona auténtica y válida.
- **Pedir disculpas en el caso de ser corregido** por la otra persona en relación a su nombre, género u otro.
- Basarse en la **evidencia científica**.
- **Capacitar** a docentes, funcionarios y estudiantes en materias LGBTQ+.

### B) COMUNICACIÓN NO VERBAL

- Evitar expresiones faciales que denoten incomodidad al confrontar las creencias cisgénero, heterosexistas y/o homofóbicas. Para prevenir este tipo de situaciones es muy importante la existencia de instancias formales de capacitación e instrucción de políticas institucionales de no discriminación y perspectiva de género.
- Como en todo proceso de comunicación, siempre utilizar una postura de escucha y mirar a los ojos al momento de entablar una conversación.



## 7.2 MATERIAL EDUCATIVO

Los recursos educativos gráficos también deben ser inclusivos y reflejar una población de pacientes diversa, incluidas las personas LGBTQ+. Para esto, existen 8 preguntas que debemos realizar al momento de desarrollar distintos materiales educativos<sup>5 6</sup>:

- 
- 1. ¿Quién se representa?** Debemos intentar que en nuestras imágenes no aparezcan solo personas blancas, o únicamente hombres.
- 
- 2. ¿Aparecen familias y relaciones afectivas diversas?** Es importante recordar que existen diversos tipos de familia: homoparental, homomaterna, monoparental materna, monoparental paterna, sin descendencia y unipersonal.
- 
- 3. ¿Todos los cuerpos son normativos?** Al momento de utilizar gráficas es importante incorporar corporalidades no hegemónicas: ¿Estamos incorporando personas con discapacidad? ¿Gente que no sea delgada, alta, blanca?
- 
- 4. ¿Utilizamos estereotipos de género?** Debemos evitar relacionar a las personas con unos roles supuestamente definidos por su género. Al representar a personas de distinto género no hay que cosificarlas ni hipersexualizarlas ni repetir estigmas socioculturales.
- 
- 5. ¿Si representamos otro país o hablamos de lo foráneo lo hacemos a partir de estereotipos?** Al momento de hablar, graficar o representar casos de migrantes, etnias o pueblos originarios es importante evitar la reproducción de los estereotipos y/o prejuicios.
- 
- 6. ¿Hemos formado un equipo inclusivo antes de empezar el proyecto?** La auténtica inclusión es contar con todo el mundo. Las prácticas colaborativas son un buen ejercicio para incorporar distintas perspectivas.
- 
- 7. ¿Las personas con discapacidad son tratadas como cualquier otra persona?** Es importante no promover una visión caritativa y/o paternalista al referirnos a personas con discapacidad.
- 
- 8. ¿Utilizamos una comunicación accesible?** En la creación de recursos educativos es clave considerar la incorporación de subtítulos, audio descripción, texto en braille, lectura fácil o algún otro tipo de comunicación accesible.



## 7.3 RECEPCIÓN CLÍNICA

Tanto personal de seguridad, administrativos, recepcionistas y profesionales de la salud deben estar conscientes de la práctica relacional con perspectiva de género, como también, todas las recomendaciones indicadas previamente.



## 7.4 FICHA CLÍNICA

### 7.4.1 IDENTIFICACIÓN

Se recomienda incluir en los formularios de identificación u auto identificación diversas categorías de sexo, género, orientación sexual y pronombre; preguntar sobre esto, provoca que las personas puedan sentirse inseguras de revelar sus identidades lo que podría resultar en una barrera para la comunicación. Por otro lado, este tipo de registro aumenta la capacidad de detectar y prevenir condiciones de riesgo, como también permite gestionar recursos de apoyo oportunos como institución y obtener datos necesarios para futuras investigaciones<sup>7</sup>.

- **Sexo:** Mujer, Hombre e Intersexual
- **Género:** Femenino, Masculino, No binario, Fluido u otro
- **Pronombre:** Ella, Él, Elle u otros
- **Orientación sexual:** Lesbiana, Gay, Heterosexual, Bisexual, Asexual, u otra

### 7.4.2 ANAMNESIS

- Antecedentes de **tratamientos hormonales** administrados (con y sin indicación médica)
- Antecedentes **quirúrgicos y/o uso de implantes**
- Experiencia de vida



## RESUMEN

- Utilizar siempre un lenguaje formal e inclusivo de género.
- En sala de espera, se debe llamar al usuarios por el nombre social o identitario con el cual la persona se siente identificada.
- Consignar en registro de admisión, ficha clínica u otro sistema de registro, el nombre social de la persona, con el propósito de disminuir las posibilidades de que sea llamada por su nombre registral.
- Siempre preguntar a la persona cómo quiere ser llamada (nombre registral o social), si el nombre entregado no coincide con el nombre de su cédula de identidad o el registrado en la ficha clínica, box de atención o en cualquier otro espacio, debe primar siempre el nombre entregado por la persona.
- Conservar en todos los casos una atención cordial, en especial si los requerimientos de información o atenciones de salud son en favor de niños o niñas, considerando las mismas atenciones en cuanto a solicitar el nombre social, cuando se manifieste o se presuma una discordancia entre lo observado y lo registral, manteniendo siempre el respeto y cordialidad necesaria.
- En caso de hospitalización, consultar a la persona si se siente cómodo(a) en el sector designado según su identidad de género, o si prefiere que se le traslade a otra sala.
- No realizar gestos o expresiones no verbales que pudiesen afectar la dignidad de las personas.

**Referencias Bibliográficas:**

- <sup>1</sup> Minsal.cl. [citado el 1 de junio de 2021]. Disponible en:  
<https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/03/Orientaciones-t%C3%A9cnicas-protocolo-personas-trans.pdf>
- <sup>2</sup> Ley de derechos y deberes [Internet]. Gob.cl. [citado el 1 de junio de 2021]. Disponible en:  
<https://www.supersalud.gob.cl/consultas/667/w3-propertyvalue-4185.html>
- <sup>3</sup> Cerón A, Hasbún A. Guía de recomendaciones para un ambiente universitario inclusivo con enfoque LGBTQ. 2021. Colectiva Dentista LGBTTTIQA+. Chile
- <sup>4</sup> Ministerio de Salud . Circular 34 "Instruye sobre la Atención de personas Trans y Fortalecimiento de la Estrategia Hospital Amigo. (2011); Santiago, Chile.
- <sup>5</sup> Jansen, Wiebren & Otten, Sabine & van der Zee, Karen & Jans, Lise. (2014). Inclusión: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*. 44. 10.1002/ejsp.2011.
- <sup>6</sup> Ajuntament de Barcelona. Guía de comunicación inclusiva para construir un mundo más inclusivo. 2019. Barcelona, España. Disponible en:  
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>
- <sup>7</sup> Meyer, I.H., 2015. Resilience in the study of minority stress and health of sexual and gender minorities. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Minorities* 2 (3), 209.



Colegio de Cirujano  
Dentistas de Chile A.G.