



Principios de equidad e inclusión

Ministerio de Energía



energía
inclusión

NORMA
CHILENA
3262
Ministerio
de Energía



“Principios de equidad e inclusión Ministerio de Energía”

Oficina de Género y Derechos Humanos
Ministerio de Energía
Junio 2025

Edición

María Francisca Valenzuela
Roberto González Bahamondes

Colaboración

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Ministerio de Energía
Comunidad LGBTIQA+ Ministerio de Energía



Contenidos

- I.** Introducción
- II.** ¿Por qué es importante contar con instrumentos por la diversidad, equidad e inclusión?
- III.** Marco legal y normativo
- IV.** Proceso de certificación Norma Chilena NCh 3262
- V.** Valores de las diversidades del Ministerio de Energía
- VI.** Acciones consideradas basadas en recomendaciones para elaboración de políticas de inclusión
- VII.** Glosario



Introducción

Afines del año 2022 como una iniciativa autoconvocada desde funcionarios(as) del Ministerio de Energía y con el apoyo de la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Energía (ANFUMEN), surge la comunidad de diversidades. Este espacio tuvo como primer objetivo convocar y reunir a personas LGBTIQA+ de la institución, con la convicción de generar **un espacio de apoyo y promover la sensibilidad sobre estas temáticas con los(as) demás compañeros(as) de trabajo**. Por otra parte, su constitución se hizo con miras a avanzar hacia la institucionalización de medidas de inclusión para que el Ministerio promueva el talento diverso y fortalezca las condiciones y ambientes laborales.

Actualmente la comunidad cuenta con 11 funcionarios(as) y en coordinación con la Oficina de Género y Derechos Humanos, así como con el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas (DGDP), se iniciaron conversaciones y primeras acciones a partir del año 2024. Se llevó a cabo una primera encuesta para dar cuenta de la realidad laboral de la comunidad LGBTIQA+ del Ministerio de Energía, así como se desarrolló una campaña interna para informar y sensibilizar a

funcionarios(as) y una capacitación sobre la temática impartida por la Secretaría General de Gobierno (SEGEGOB).

En esta primera conmemoración formal del día del orgullo llevada a cabo en junio de 2024, el Ministro de Energía Diego Pardow asumió el compromiso ante la comunidad de diversidades de que se impulsen y promuevan acciones internas por lograr la inclusión y no discriminación LGBTIQA+ y que sean compartidas como ejemplo hacia el sector industria, iniciativas que hoy se describen en el presente documento.

El Ministerio de Energía agradece y reconoce el gran compromiso e impulso que otorga la comunidad de diversidades de funcionarios(as) para el desarrollo de estos logros, así como por su gran labor visibilizando estas temáticas y fortaleciendo la agenda de derechos humanos.

Este documento es el primer instrumento interno que busca posicionar y fortalecer los principios e iniciativas por la inclusión y no discriminación de las personas de la comunidad LGBTIQA+ del Ministerio de Energía.



II. ¿Por qué es importante contar con instrumentos por la diversidad, equidad e inclusión?

Una política organizacional constituye un sistema de principios, formas de acción y pautas a seguir dentro de una organización. En ese sentido, los instrumentos por la diversidad, equidad e inclusión tienen como objetivo promover un ambiente laboral justo, respetuoso, equitativo y libre de violencia. Actúan como una guía que orienta el comportamiento de la organización, fomentando la inclusión, impulsando la innovación y fortaleciendo la cultura organizacional desde la perspectiva de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

El objetivo principal de este documento es dar a conocer los principios e iniciativas que adopta e implementa el Ministerio de Energía para avanzar en materia de inclusión de la comunidad LGBTIQA+ y que pretenden ser una guía inicial para visibilizar y sensibilizar en la organización respecto de esta temática. El avance de estas acciones se encuentra alineada al proceso de certificación de la Norma Chilena 3262 iniciado por la institución en 2025.

III. Marco legal¹ y normativo

Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es uno de los principios más frecuentemente reconocidos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. A pesar del amplio desarrollo normativo en esta área, el tratamiento de las comunidades LGBTIA+ como un grupo especial de protección es relativamente reciente.

A continuación, se presentan los principales instrumentos relevantes en esta materia:

¹ Los antecedentes normativos internacionales y nacionales son citados de manera textual de la publicación “Minería es inclusión: Recomendaciones para la elaboración de una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (con foco LGBTIA+) para la Industria Minera”.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): En su artículo 1 establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Principios de Yogyakarta (2006): Estos principios se establecieron para garantizar el derecho a la igualdad y constituyen el primer documento mundial redactado por expertos en derechos humanos que hace una extensa y exclusiva referencia a las discriminaciones por orientación sexual e identidad de género. Comprenden una serie de pautas sobre cómo aplicar los estándares y la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género. Son muy relevantes para nuestro país, puesto que Chile se comprometió a aplicarlos en el Examen Periódico Universal (EPU) de la ONU en el año 2009.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para todas las personas accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

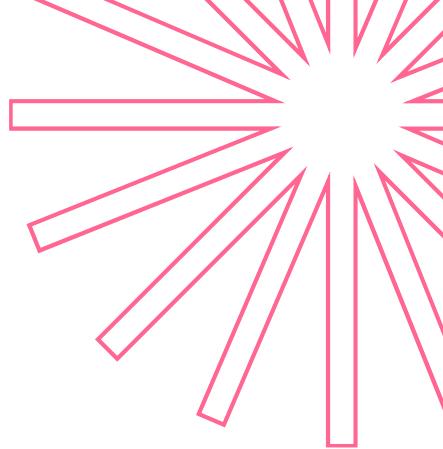
Los Convenios clave de la OIT en esta materia son: Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneraciones (año 1951); Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (año 1958); Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (año 1981); Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (año 2000); Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (año 2023).

Marco normativo en Chile

Es fundamental abordar el marco legal que protege los derechos de la comunidad LGBTIQA+ en el país. En este sentido, se han implementado diversas medidas legales con el propósito de asegurar la igualdad y prevenir la discriminación basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género.

La primera legislación en la materia es la **Ley N°20.609 del año 2012, que establece medidas contra la discriminación**, también conocida como Ley Zamudio, la cual prohíbe la discriminación arbitraria, a la vez que la define como *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”* (artículo 2).

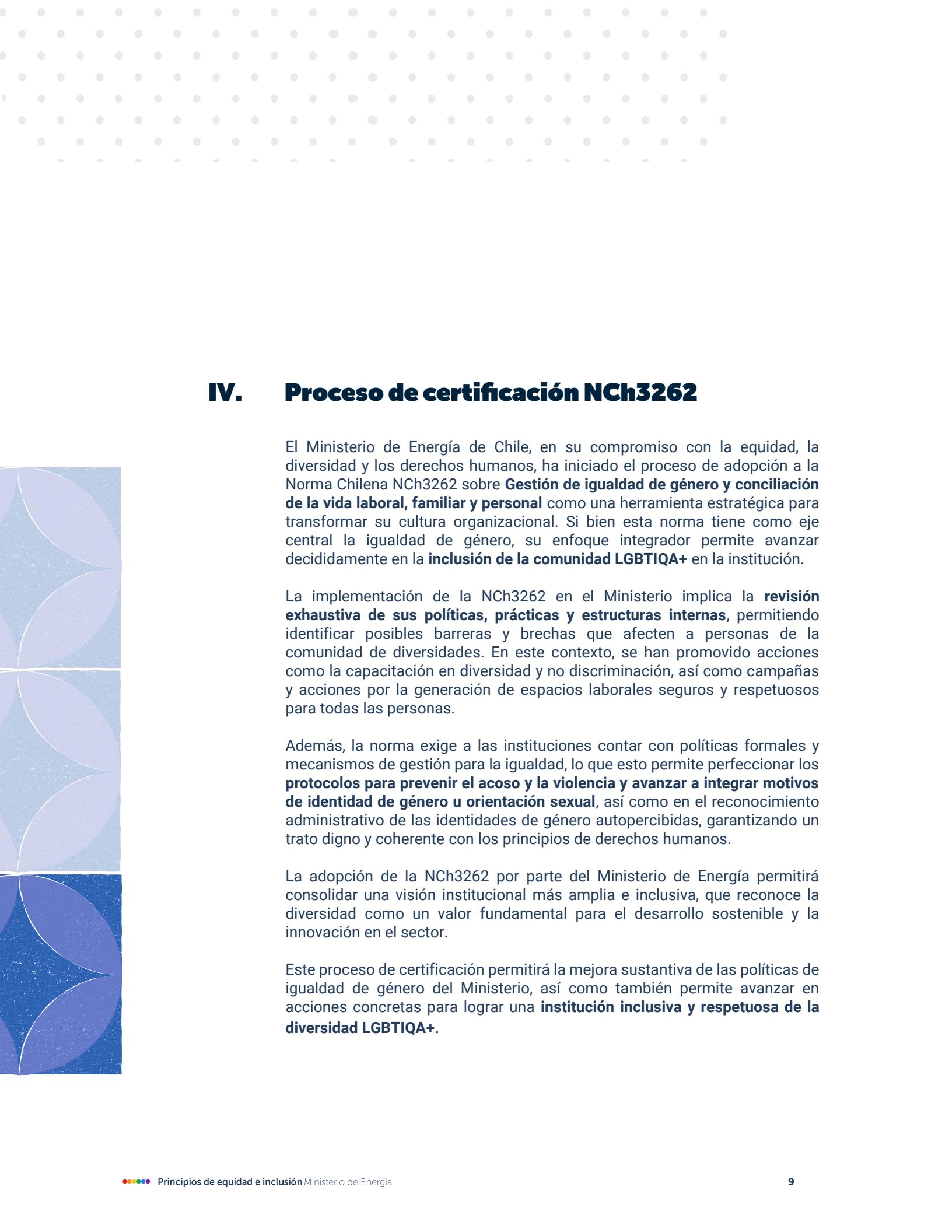
La Ley establece que las categorías anteriormente señaladas no podrán invocarse en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Además, establece una acción de no discriminación arbitraria, que podrá ser interpuesta ante Tribunales por quien resuelte afectado.



También destaca la **Ley N°20.830 que crea el Acuerdo Unión Civil**, del año 2015 y que permite a dos personas, que conviven o deciden vivir juntas, y ya sean de distinto o del mismo sexo, celebrar un contrato para regularizar aspectos jurídicos propios de una vida afectiva en común, de carácter estable y permanente. Esta ley representó un avance, al permitir la formalización de vínculos entre personas del mismo sexo, si bien el matrimonio igualitario no sería posible sino hasta el año 2021, con la promulgación de la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley N° 21.400, 2021) que modifica el Código Civil para permitir que parejas del mismo sexo contraigan matrimonio.

El año 2016, se dictó la **Ley N° 20.940 que Moderniza el sistema de relaciones laborales**, la cual modifica el artículo 2º del Código del Trabajo, para establecer que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación basados en la orientación sexual y/u orientación de género, entre otras categorías.

En materia de identidad de género y el reconocimiento de este derecho, el año 2018 se dictó la **Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género**, entendiendo por tal, como la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación. Asimismo, define la Identidad de Género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.



IV. Proceso de certificación NCh3262

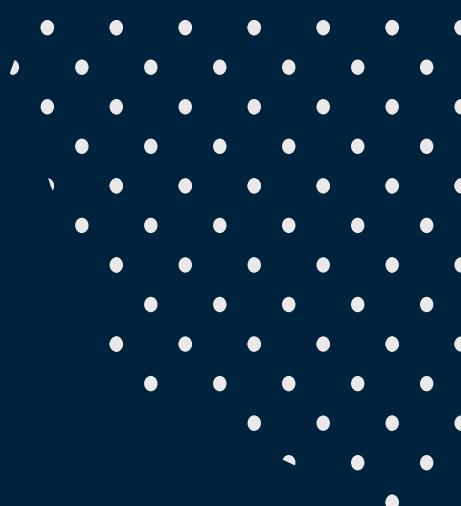
El Ministerio de Energía de Chile, en su compromiso con la equidad, la diversidad y los derechos humanos, ha iniciado el proceso de adopción a la Norma Chilena NCh3262 sobre **Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal** como una herramienta estratégica para transformar su cultura organizacional. Si bien esta norma tiene como eje central la igualdad de género, su enfoque integrador permite avanzar decididamente en la **inclusión de la comunidad LGBTIQA+** en la institución.

La implementación de la NCh3262 en el Ministerio implica la **revisión exhaustiva de sus políticas, prácticas y estructuras internas**, permitiendo identificar posibles barreras y brechas que afecten a personas de la comunidad de diversidades. En este contexto, se han promovido acciones como la capacitación en diversidad y no discriminación, así como campañas y acciones por la generación de espacios laborales seguros y respetuosos para todas las personas.

Además, la norma exige a las instituciones contar con políticas formales y mecanismos de gestión para la igualdad, lo que esto permite perfeccionar los **protocolos para prevenir el acoso y la violencia y avanzar a integrar motivos de identidad de género u orientación sexual**, así como en el reconocimiento administrativo de las identidades de género autopercibidas, garantizando un trato digno y coherente con los principios de derechos humanos.

La adopción de la NCh3262 por parte del Ministerio de Energía permitirá consolidar una visión institucional más amplia e inclusiva, que reconoce la diversidad como un valor fundamental para el desarrollo sostenible y la innovación en el sector.

Este proceso de certificación permitirá la mejora sustantiva de las políticas de igualdad de género del Ministerio, así como también permite avanzar en acciones concretas para lograr una **institución inclusiva y respetuosa de la diversidad LGBTIQA+**.



Valores de las Diversidades en el Ministerio de Energía²

El Ministerio de Energía asume un compromiso decidido con la construcción de una cultura organizacional basada en la **integridad, el respeto, la empatía, la inclusión, la colaboración y la adaptabilidad**. Estos valores orientan nuestra forma de actuar y relacionarnos, asegurando que cada persona sea valorada en su singularidad y tratada con dignidad.

En el marco de ese compromiso, este documento establece los principios y acciones que guían nuestra labor hacia la plena inclusión de las personas de la comunidad **LGBTIQA+**, promoviendo un entorno laboral libre de discriminación, donde se reconozca y celebre la diversidad en todas sus expresiones, y donde el trabajo conjunto nos permita avanzar hacia un sector energético más justo, equitativo y representativo.

Integridad: Actuar con honestidad y ética en todas las interacciones con las personas del equipo, clientes y partes interesadas.

Inclusión: Fomentar un ambiente respetuoso donde se valoren y respeten las diferencias individuales, especialmente la diversidad en orientaciones sexuales e identidades de género.

Colaboración: Buscar ayudar y aportar valor a la organización a través del trabajo en conjunto de las personas colaboradoras para lograr metas comunes.

Adaptabilidad: Capacidad de ajustarse a cambios en el entorno de las organizaciones, en búsqueda de la incorporación de la diversidad, equidad e inclusión.

Empatía: Capacidad de ponernos en el lugar de las demás personas, comprendiendo sus emociones y sentimientos.

Respeto: Toda la organización acepta las diferencias sin renunciar a las creencias de las personas colaboradoras.

² Los valores presentados se guían por las recomendaciones elaboradas por **Factor Diverso** al Ministerio de Minería en la publicación **"Minería es inclusión: Recomendaciones para la elaboración de una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (con foco LGBTIA+) para la Industria Minera"**.



VI. Acciones consideradas basadas en recomendaciones para elaboración de políticas de inclusión³

A continuación, detallamos los compromisos e iniciativas existentes y en desarrollo para avanzar en la inclusión y no discriminación de las personas LGBTIQA+ en el Ministerio de Energía. En este proceso de elaboración participaron los integrantes de la comunidad de diversidades del Ministerio, así como el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Eje de trabajo	Descripción	Medidas Ministerio de Energía
1.- Diagnóstico y evaluación continua	Realizar una evaluación inicial de la diversidad e inclusión en la organización para identificar áreas de mejora.	Implementación anual o bianual de encuesta en el Ministerio de Energía a funcionarios (as) de la comunidad LGBTIQA+ En el marco de la implementación de la Norma NCh 3262 se realizó un diagnóstico de brechas de género que aborda principios de inclusión.
2.- Sensibilización y capacitación sobre diversidad sexual y de género	Establecer un plan de trabajo para capacitar a todas las personas colaboradoras de la organización, demostrando los beneficios que aporta la diversidad en el entorno laboral.	Realizar al menos una capacitación/charla anual que aborde temática relativa a la inclusión LGBTIQA+. → Capacitaciones en el marco de Derechos Humanos. → Charlas y capacitaciones de sensibilización sobre inclusión y ley antidiscriminación LGBTIQA+. → Charla sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades con foco LGBTIQA+. → Cursos de género e inclusión en el Aula Virtual de Curso.

³Las acciones presentadas y sus ejes se guían por las recomendaciones elaboradas por Factor Diverso al Ministerio de Minería en la publicación "Minería es inclusión: Recomendaciones para la elaboración de una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (con foco LGBTIQA+) para la Industria Minera".

⁴ Se detallan capacitaciones/charlas llevadas a cabo en el Ministerio de Energía a la fecha, como referencia para futuras implementaciones.

3.- Atracción del talento diverso	Analizar los programas de desarrollo profesional internos para identificar brechas de género y limitaciones en la atracción de talento diverso.	Implementar iniciativas que propicien: <ul style="list-style-type: none"> → En el marco de la Norma NCh3262 se está trabajando un Procedimiento de desarrollo de carrera y un Plan de acción de mejoras de acuerdo con los resultados del diagnóstico. → Alianza con organizaciones sociales LGBTIQA+ que permitan difundir postulaciones de estudiantes de comunidad a prácticas/pasantías del Ministerio de Energía. Atendiendo a contar con el acompañamiento de los/as/es futuros colaboradores de las comunidades de diversidades y del equipo de Gestión y Desarrollo de Personas de la institución.
4.- Retención del talento diverso	Evaluar y ajustar los paquetes de beneficios para asegurar que sean equitativos y satisfagan las diversas necesidades de las personas colaboradoras, como cuidado infantil, licencia parental y opciones de flexibilidad laboral.	En el marco de la implementación de la norma NCh3262 se está trabajando un Procedimiento de conciliación de la vida laboral, familiar y personas y un Plan de acción derivado del diagnóstico realizado , las mejoras a comprometer se encuentran dentro del marco normativo vigente que nos permite actuar.
5.- Desarrollo profesional equitativo	Realizar evaluaciones salariales para identificar y corregir inequidades, establecer políticas claras de equidad salarial y comunicarlas a todas las personas colaboradoras de la organización.	En el marco de la implementación de la Norma NCh3262 se está trabajando un Procedimiento de compensaciones que aborda las brechas salariales .
6.- Acciones contra la discriminación, acoso y malos tratos	Crear e implementar un Manual de Buenas Prácticas contra la discriminación. Difusión a través de una campaña comunicacional interna.	<ul style="list-style-type: none"> → En el marco del proceso de certificación de la Norma NCh3262 se está revisando estos procedimientos y se ejecutará un plan de acción de acuerdo con los resultados y recomendaciones desprendidas del diagnóstico las cuales consideran: <ul style="list-style-type: none"> - Contar con focalizaciones y/o énfasis en Protocolo MALS/VALS sobre posibles móviles de discriminación las identidades sexo genéricas de los/as funcionarios/as. - Contar con un procedimiento VALS y un procedimiento de denuncias en la materia. Así como una campaña difusión comunicacional del curso de VALS en los/as funcionarios. → Por último, hay que indicar que la Norma NCh3262 exige un Procedimiento para el Tratamiento de Reclamos Relativos a Situaciones No Equitativas o Discriminatorias el cual está en proceso de elaboración.

7.- Compromiso con la conciliación familiar, laboral y personal	<p>Implementar programas de asistencia que apoyen a los colaboradores en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, tales como servicios de cuidado infantil o asesoramiento familiar.</p>	<p>En el marco de la implementación de la norma NCh3262 se está elaborando un Procedimiento de conciliación de la vida laboral, familiar y personas y un plan de acción derivado del diagnóstico realizado, las mejoras a comprometer se encuentran dentro del marco normativo vigente que nos permite actuar.</p>
8.- Desempeño e infraestructura	<p>Implementar tecnologías que promuevan la inclusión y la accesibilidad para todas las personas colaboradoras, asegurando que las herramientas utilizadas en la organización sean accesibles para diversas habilidades y necesidades.</p>	<p>En el marco de la norma NCh3262 uno de los puntos tratados es infraestructura en la institución, para lo cual se realiza un diagnóstico de brechas de género, necesidades de adaptabilidad de acuerdo con la normativa vigente las cuales se deben cumplir y atender. Con este resultado se estimará un plan de acción de acuerdo con los resultados obtenidos.</p>
9.- Transparencia y comunicación	<p>Crear e implementar un plan de capacitaciones para el equipo de comunicaciones y marketing con el fin de comenzar a desarrollar una estrategia comunicacional transversal sobre diversidad, equidad e inclusión.</p>	<p>El Ministerio de Energía cuenta con experiencia e iniciativas anuales en marco de la transparencia y acciones que propicien la comunicación sobre diversidad, equidad e inclusión.</p>

Las cuales son:

- Campaña interna Mes del Orgullo.
- Estrategia para dar a conocer el documento de Principios de Equidad e Inclusión del Ministerio.
- Difusión a la industria energética sobre los principios institucionales, experiencia y plan de trabajo sobre diversidades, equidad e inclusión.
- En el marco de la Norma NCh3262 uno de los pilares es Comunicaciones interna se está trabajando la estrategia de comunicaciones internas y un plan comunicacional que incluyen campañas, VALS, Conciliación y corresponsabilidad, entre otras.



Glosario

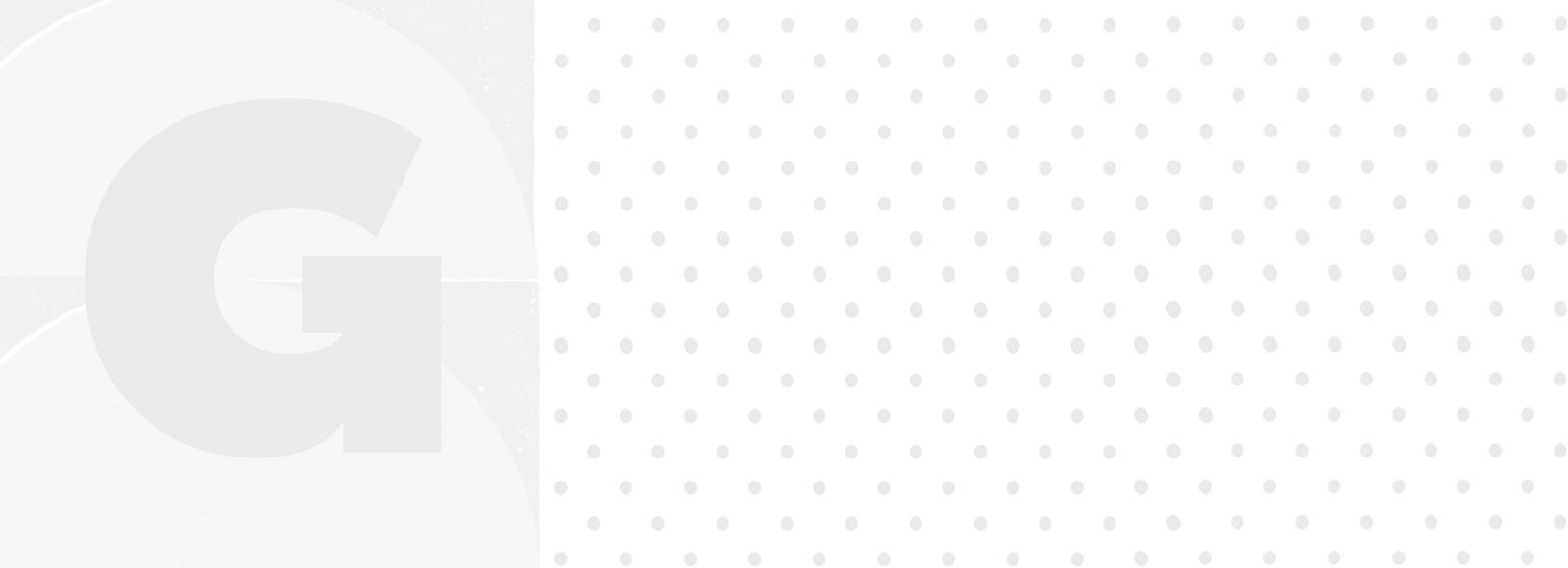
LGBTIQA+ Es una sigla que agrupa diversas identidades de género y orientaciones sexuales. Cada letra representa una comunidad y/o agrupación distinta.

- L** → Lesbianas
- G** → Gays
- B** → Bisexuales
- T** → Transgénero y transexuales
- I** → Intersexuales
- Q** → Queer
- A** → Asexuales, arománticos o personas aliadas
- +** → Otras identidades y expresiones no incluidas en las siglas anteriores, como pansexuales, personas no binarias, demisexuales, entre otras

Identidad de género: Vivencia interna y personal del género, la cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Puede expresarse como hombre, mujer, ambos, ninguno o de otra forma (por ejemplo, no binaria).

Expresión de género: Forma en que una persona manifiesta su género a través de la apariencia, vestimenta, comportamiento o lenguaje corporal. Puede o no coincidir con las normas culturales asociadas al sexo asignado.

Orientación sexual: Atracción emocional, afectiva, romántica o sexual hacia otras personas. Incluye diversas posibilidades como heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, asexualidad, entre otras.



Lesbiana: Mujer que siente atracción afectiva y/o sexual por otras mujeres.

Gay: Persona que siente atracción afectiva y/o sexual por personas de su mismo género. Aunque puede aplicarse a todas las personas, es comúnmente usado para referirse a hombres homosexuales.

Bisexual: Persona que siente atracción afectiva y/o sexual por más de un género.

Trans (transgénero/transsexual): Persona cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer. Algunas personas trans pueden optar por modificar su cuerpo mediante intervenciones médicas, pero no es un requisito para validar su identidad.

No binaria: Persona cuya identidad de género no se ajusta al binarismo hombre/mujer. Puede identificarse como ambos géneros, ninguno, o una identidad fluctuante.

Intersex: Persona que nace con características biológicas sexuales (cromosomas, genitales, gónadas, etc.) que no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino.

Queer: Término paraguas usado por personas que no se identifican con las categorías tradicionales de género u orientación sexual. También es una forma de

reivindicar la diversidad desde una perspectiva crítica a la norma.

Asexual: Persona que experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia otras personas. Puede, sin embargo, sentir atracción afectiva o romántica.

Arromántica: Persona que no experimenta atracción romántica hacia otros, o lo hace en muy baja intensidad.

Pansexual: Persona que siente atracción hacia otras personas independientemente de su género o identidad de género.

Demisexual: Persona que solo experimenta atracción sexual una vez que ha desarrollado un vínculo emocional profundo con alguien.

Persona aliada: Persona que, sin pertenecer a la comunidad LGBTIQA+, apoya activamente sus derechos, inclusión y bienestar.

Nombre social: Nombre con el que una persona trans o no binaria se identifica, el cual puede no coincidir con el registrado legalmente. Su uso respeta la identidad de género de la persona.

Discriminación por diversidad sexual o de género: Trato desigual, exclusión o violencia hacia una persona debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género.



Ministerio de Energía
Junio 2025