



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



DIRGEGEN | DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD

GLOSARIO DE GÉNERO



Índice

Presentación	04	33. Victimización secundaria o revictimización	17
Glosario	06	34. Investigador/a especializado/a	17
Género; Conceptos y Generales	07	Diversidad Sexo-Genérica	18
01. Sexo	07	35. Diversidad sexual	18
02. Género	07	36. Disidencias sexuales	18
03. Derechos humanos	07	37. LGTBI - LGTBIQ+	18
04. Equidad de género	07	38. Orientación sexual	19
05. Igualdad de género	07	39. Identidad de género	19
06. Perspectiva de género	08	40. Cisgénero	19
07. Brecha de género	08	41. Trans	19
08. Política de género	08	42. No Binario	20
09. Transversalización del género	08	43. Expresión de género	20
10. Desigualdad de género	09	44. Nombre social	20
11. Interseccionalidad	09	45. Familia homoparental/Lesbomarental	20
12. Decolonialidad	09	46. Heteronorma - Heteronormatividad	20
Aproximando algunas bases de la violencia de género	10	Género y Trabajo	21
13. Opresión	10	47. División sexual del trabajo	21
14. Patriarcado	10	48. Trabajo doméstico	21
15. Androcentrismo	10	49. Cuidados	22
16. Machismo	11	50. Doble presencia	22
17. Misoginia	11	51. Conciliación	22
18. Cultura de la violación	11	52. Corresponsabilidad	23
Conceptualizando formas de violencia de género	12	53. Paridad	23
19. Estereotipo de género	12	54. Techo de cristal	23
20. Violencia de género	12	Promoviendo la equidad	24
21. Violencia contra la mujer	12	55. Educación no sexista	24
22. Violencia física	12	56. Lenguaje no-sexista	24
23. Violencia psicológica	13	57. Epiceno	25
24. Violencia en línea	13	58. Feminismo	25
25. Violencia sexual	13	59. Nuevas masculinidades	26
26. Violación	14		
27. Abuso Sexual	14		
28. Acoso sexual	14		
29. Discriminación arbitraria	16		
30. Discriminación contra la mujer	16		
31. Discriminación arbitraria por razón de sexo/género	16		
32. Violencia homófoba - violencia transfoba	17		
		Referencias bibliográficas	

Presentación

La Universidad del Bío-Bío, en coherencia con el Plan de Desarrollo Universitario y de acuerdo a su Visión y Misión, promueve la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer de la comunidad universitaria, esto con el fin de asumir formas más igualitarias y justas de relacionarse, así como generar espacios donde todas las personas tengan bienestar.

Para lograr estos propósitos es importante comprender que la nueva semántica es parte esencial en los cambios culturales, por lo cual se hace necesario conocer e integrar nuevos conceptos y vocabulario que faciliten una comunicación efectiva y respetuosa, y contribuyan a construir nuevas realidades, de mayor igualdad.

Es por ello, que **la Dirección General de Géneros y Equidad** pone a disposición el presente documento, que consiste en un Glosario ampliado de conceptos relativos al género y la diversidad, incluyendo diversas temáticas y vocablos de uso común. constituyendo una oportunidad para ampliar los horizontes de conocimientos relativos a la perspectiva de género.

A diferencia de la mayoría de los glosarios, que se encuentran listados de manera alfabética, el presente documento se encuentra organizado de manera temática. Se considera que esta forma de ordenar los conceptos contribuye a una lectura dinámica e integrada, que permite mayor comprensión y asimilación de los vocablos, los cuales, en este orden propuesto, se encuentran relacionados entre sí.

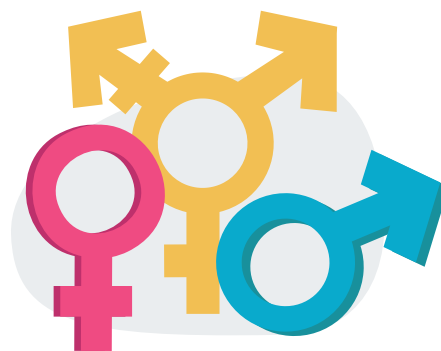
Se espera que sea un instrumento útil, que aporte y promueva un mayor entendimiento en temas de género, y un mejor trato entre todas, todes y todos.

Glosario

GÉNERO; CONCEPTOS GENERALES

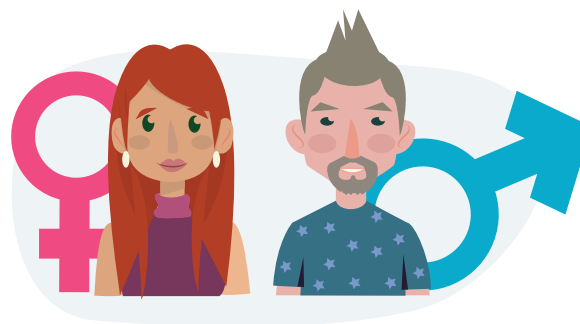
01. Sexo

El sexo corresponde a las características biológicas (genéticas, endocrinas y anatómicas) empleadas para agrupar a las personas como miembros de una población como macho o hembra (Fundación Todo Mejora, 2017). Para Amnistía internacional (2015), son las características físicas, genéticas y cromosómicas que hacen que una persona sea físicamente hombre, mujer o intersexual.



02. Género

Se refiere al rol, comportamiento, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico -macho/hembra- y al significado social y cultural que se atribuye a las diferencias biológicas (Fundación Todo Mejora, 2017).



03. Derechos humanos

Son los derechos que tenemos las personas por el solo hecho de existir como seres humanos. Protegen nuestra dignidad, es decir, reconoce a todas las personas el derecho a vivir libres de la intervención arbitraria del Estado y a solicitar al Estado que realice acciones para gozar de una vida más plena. Es obligación del Estado, realizar acciones que permitan vivir de la mejor forma posible, tanto personal como colectiva y la de evitar que otras personas o instituciones limiten o impidan el goce de nuestros derechos (ONU Mujeres, S/F, 1).

04. Equidad de género

Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea, con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (UNESCO S/F)

05. Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (ONU Mujeres, S/F, 1).

06. Perspectiva de género

Conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. Con la incorporación de una perspectiva de género se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a derechos o restringen su acceso a los espacios públicos (ONU Mujeres S/F, 2).

07. Brecha de género

Es la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Se sirve de la estadística desagregada por sexo que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, y permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres, y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación (Alianza del Pacífico S/F)



08. Política de género

Conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las organizaciones y/o poderes públicos en torno a la promoción de la igualdad de género y que buscan eliminar discriminaciones y violencias por razón de sexo y/o género (María Bustelo, 2004).

09. Transversalización de género

Es una estrategia muy relevante entendida como el reconocimiento de la necesidad de influir desde una perspectiva de género en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación, también conocida como “mainstreaming” de género, responde a la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas (PNUD, 2006).

La finalidad de la transversalización de la perspectiva de género **es incorporar el enfoque de género en todos los procesos institucionales** y todas las fases de desarrollo de las políticas públicas, programas, legislaciones. Al concebirse como una estrategia, debe asegurar la inclusión de la equidad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y que cada decisión emanada sea género sensible. De ese modo, la capacitación, la readecuación y formulación de herramientas estratégicas capaces de acabar con las desigualdades en materia de género en el escenario social (Lisbet Lopez, 2020)

10. Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre hombres y mujeres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada, y los hombres a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. Se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. (INMUJERES, 2007)

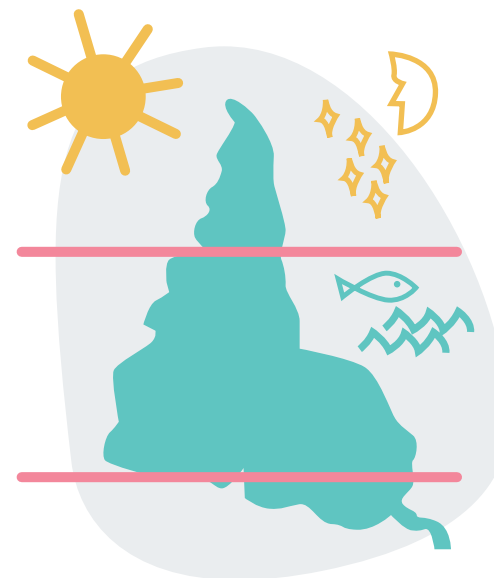


11. Interseccionalidad

El análisis interseccional pone de relieve las interrelaciones entre el género y otros ejes (tales como raza/etnia, clase social, sexualidad, discapacidad, entre otros) y busca revelar las discriminaciones resultantes de la combinación y confluencia de los diversos factores. Este tipo de análisis ayuda a visualizar cómo convergen los distintos tipos de discriminación y a establecer el impacto de dicha convergencia en el diagnóstico de las brechas, las oportunidades y el acceso a derechos (Cepal, 2016).

12. Decolonialidad (perspectiva decolonial)

La descolonización implica un proceso de desenganche de todo síndrome colonial. Supone un ejercicio de pensamiento y de acción que conlleva a una comprensión de procesos históricos como el colonialismo y la modernidad occidental y sus efectos que establecen jerarquías raciales, de clase, de sexo, de sexualidad y a partir de allí impulsar prácticas políticas colectivas frente a las opresiones que produjeron estas jerarquizaciones como el racismo, el clasismo, la heterosexualidad, el adultocentrismo, entre otras (Ochy Curiel, 2015).



APROXIMANDO ALGUNAS BASES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

13. Opresión

Se puede definir como un conjunto de hábitos, normas, comportamientos y simbologías por parte de individualidades que intencionada o no intencionadamente actúan como agentes de opresión sobre grupos sociales discriminados o marginados. La opresión, que puede afectar de múltiples maneras a unos grupos o a otros, puede manifestarse a través de estereotipos difundidos por los medios de comunicación, estereotipos culturales, mecanismos del mercado, etc., esto es, formas de hábito en la vida cotidiana de las personas.

Se pueden identificar varias perspectivas de opresión, tales como, explotación, marginación, desempoderamiento o carencia de poder, imperialismo cultural y violencia (Aniol Hernandez, 2018).



14. Patriarcado

Se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articula para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social están subordinadas a los hombres (Alda Facio & Lorena Fries, 2005)

15. Androcentrismo

Práctica consiente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. El término fue introducido en el año 1911 por Charlotte Perkins Gilman (Ministerio de Educación, 2017).



16. Machismo

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Se sustenta en la polarización de roles y estereotipos de lo masculino y lo femenino, así como en la estigmatización y desvalorización de lo femenino basado en la violencia (física, psicológica, estereotipos).

Está asociado a roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos.

Castiga cualquier comportamiento femenino autónomo y es la base de la homofobia.

Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia la mujer; educación sexista; discriminación de las mujeres en el ámbito religioso, división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad (InMujeres, 2007).



17. Misoginia

Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género (InMujeres, 2007).

18. Cultura de la violación

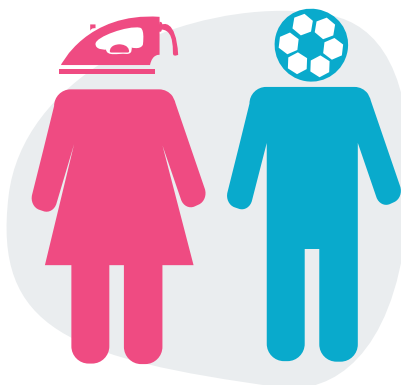
La cultura de la violación es un concepto acuñado para nombrar a un entorno social y cultural que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de desigualdades y de sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad (ONU Mujeres S/F, 3).

Poner nombre a la cultura de la violación es el primer paso para desterrarla. Puedes acceder al documento orientativo de ONU mujeres “Dieciséis maneras de enfrentarte a la cultura de la violación” en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/11/compilation-ways-you-can-stand-against-rape-culture>.

CONCEPTUALIZANDO FORMAS DE VIOLENCIA Y GÉNERO

19. Estereotipo de género

Idea preconcebida, imagen, noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos (Myers, 2000). Cuando se habla de estereotipos de género los atributos se relacionan con el sexo biológico, orientación sexual, identidad de género o expresión de género (Amnistía Internacional, 2015).



20. Violencia de género

Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. También se emplea este término para describir la violencia dirigida contra colectivos LGTBIQ (ver concepto N^o37), al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género (ONU Mujeres S/F, 3)



21. Violencia contra la mujer

Según la Convención Belem do Pará (1998), “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Algunas distinciones o tipos de violencia son: Violencia Física, Violencia Psicológica, Violencia Sexual, Violencia Simbólica, Violencia Socio-Económica, Violencia en línea.

22. Violencia física

Tipo de violencia de género que consiste en causar o intentar causar daño a una persona. Incluye golpear, empujar, dar puñetazos, quemar, patear, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género (ONU mujeres S/F, 1)

23. Violencia psicológica

La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc. (ONU mujeres S/F, 1)



24. Violencia en línea

La violencia en línea puede significar el envío de correos electrónicos amenazantes o de acoso, mensajes instantáneos o publicación de información en línea (Privacy Rights Clearinghouse, 2018). Esta tiene como blanco a una persona específica, ya sea realizando contacto directamente o difundiendo información personal suya, causándole angustia, miedo o enojo (Privacy Rights Clearinghouse, 2018).



25. Violencia sexual

La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada) (ONU mujeres S/F, 1).

26. Violación

Forma de violencia sexual que de acuerdo a la RAE consiste en tener acceso carnal con alguien en contra de su voluntad o cuando se halla privado de sentido o discernimiento.

De acuerdo a nuestro código penal, comete violación el que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, en alguno de los casos siguientes: Cuando se usa fuerza o intimidación; Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse; Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

27. Abuso sexual

El abuso sexual, es la realización de una acción sexual sin consentimiento, distinta del acceso carnal, como, por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros (Fiscalía de Chile)



28. Acoso sexual

De acuerdo a la ley 21.369 (año 2021), en el contexto universitario, constituye acoso sexual **cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual**, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, **no deseada o no consentida por la persona que la recibe**, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, **o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades**, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Algunas prácticas constitutivas de acoso sexual pueden ser (Ministerio de Educación, 2016):

Ofrecimientos, amenazas, Extorsiones: Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado; Propositiones sexuales; Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, etc.); Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).

Manifestaciones verbales presenciales: Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Manifestaciones no verbales presenciales: Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. Sonidos relativos a actividad sexual, Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones físicas: Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.). Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones; Tocaciones sexuales contra la voluntad.

Manifestaciones por medios digitales: Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. Obligación a ver pornografía.

Otras: Obligación a presenciar exhibicionismo; Abuso sexual; Intento forzado de relaciones sexuales; Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona; Violación, entre otras.

29. Discriminación arbitraria

De acuerdo a la ley 20.609, se entiende por discriminación arbitraria 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.



30. Discriminación contra la mujer

Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).

31. Discriminación arbitraria por razón de sexo-género

Según la Ley 20.069 en su Art.2, se entiende por discriminación arbitraria 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 aquella en razón de sexo/género sería motivadas por la categoría sexual, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género.

32. Violencia homófoba o violencia tráfnsfoba

Violencia homofóbica (u homófoba) y transfóbica (o tráfnsfoba) es un tipo específico de violencia de género basada en la identidad de género y orientación sexual. No sólo afecta a las personas que se identifican como homosexuales, bisexuales, trans o intersexual, sino también a quienes son percibidos como no conformes con las normas de género predominantes (Fundación Todo Mejora, 2017). Para Amnistía Internacional (S/F), la falta de respeto a los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales entra de lleno en el ámbito de los derechos humanos y es motivo de preocupación.



33. Victimización Secundaria o Revictimización

Es un tipo de violencia institucional hacia las víctimas de un delito, cuando el proceso de restablecimiento de justicia es inexistente, o ineficaz, incompleto, contraproducente u hostil. Se incurre en revictimización cuando: Se presiona a la víctima a revivir a través del discurso y la emocionalidad, una y otra vez, los hechos violentos ocurridos; Se cuestiona la veracidad del relato de la víctima; Se culpa o responsabiliza a la víctima; El proceso es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo (Ministerio de Educación, 2016).



34. Investigador/a especializado/a

En el marco de la ley 21.369, las universidades contarán con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. La ley indica que en esta materia deben existir unidades integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. En virtud de ello, la Universidad del Bío-Bío establece la figura del “Investigador/a especializado/a”, quien tendrá competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotado/a de independencia, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.



DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

35. Diversidad Sexual

La diversidad sexual hace referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable (Profamilia, S/F). Habitualmente la diversidad sexual es llamada por las siglas LGBTI, que corresponde a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales (Iguales, S/F).



36. Disidencias Sexuales

“la disidencia sexual es más que una teoría estática y encasillante, es un marco para diversas identidades, corporalidades y experiencias que comparten una acción: la de confrontar, con la propia existencia, la heterosexualidad obligatoria y los mandatos del género normativo. Disidir, un paso más que disentir - en el sentido de no estar de acuerdo - , implica un esfuerzo creativo en levantar caminos ajenos, desviados, a la normalidad estéril. En este caso, la norma heterosexual. Sea ése el primer componente - y quizás el fundamental - de la disidencia en tanto concepto: concebir la heterosexualidad no como una condición u opción a nivel individual, sino como un régimen político”, Catalina Mura (2020).

37. LGTBI o LGTBIQ+

Acrónimo que se usa de manera universal para abreviar las palabras: lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexual. En algunos lugares puedes encontrarte con variaciones de esta sigla. La más común es LGTBIQ+, en donde la Q puede referirse tanto a “queer” como a “questioning”, ambas palabras en inglés (Fundación Todo mejora, 2017), y el “+” (más) busca incluir a aquellas personas o colectivos de la diversidad que no están representados en la sigla.



38. Orientación sexual

El término orientación sexual expresa la inclinación de la atracción o conducta emocional-sexual. Puede ser una inclinación hacia las personas del sexo opuesto (orientación heterosexual), hacia personas de ambos sexos (orientación bisexual) o hacia personas del mismo sexo (orientación homosexual) (Inmujeres, 2007).



39. Identidad de género

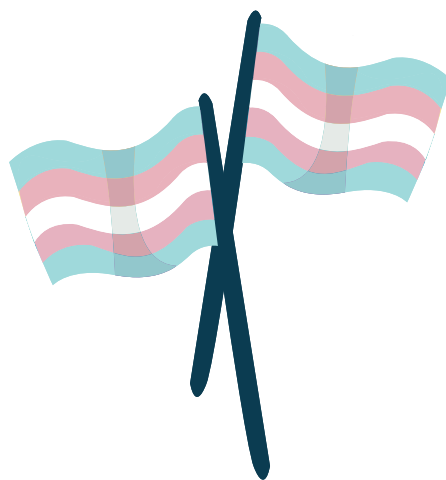
Corresponde a la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento (Ley 21.120, 2018). De esta forma, algunas de las posibilidades del espectro posible de identidades de género serían las siguientes (conceptos N° 40, 41, 42)

40. Cisgénero

Hace referencia a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo y género asignado al nacer; quienes se sienten cómodxs con su sexualidad biológica, además del género que la sociedad le asigna por convención. Ej. Se identifica como mujer y tiene vulva (Fundación Todo Mejora, 2017).

41. Trans

Es el término que se utiliza para referirse a todas las personas cuya identidad de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo y género asignado al nacer. Las personas Trans pueden alinear su expresión de género y/o anatomía con su identidad de género por medio de un proceso de múltiples pasos y de tiempo indefinido, denominado transición (su duración varía respecto de cada persona y no tiene un tiempo establecido) (Fundación Todo Mejora, 2017).



42. No Binario

Persona cuya vivencia interna de género no responde a lo conocido como mujer u hombre, independiente a las características sexuales de su cuerpo. Algunas posibilidades de identificación son: Género Fluido, Tercer Género, Agénero.



43. Expresión de género

Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos (Ley 21.120, 2018).

44. Nombre social

Es el nombre que utiliza una persona en razón de su expresión de género y que difiere de su nombre legal (DEMRE, S/F).

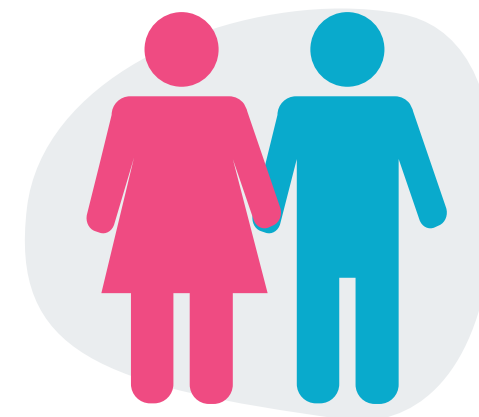
45. Familia Homoparental / Lesbomarental

Familia en la cual las funciones de crianza son realizadas por dos adultxs del mismo sexo/género y que mantienen una relación homosexual (Amnistía internacional (2015).



46. Heteronorma / Heteronormatividad

Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas como “normales”, “naturales” e “ideales”, y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTI (Ministerio de Educación, 2017). Es decir, la heteronormatividad es el régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad “normal”, natural y aceptada, y también su correlato: la persecución y marginación de las personas no heterosexuales (Amnistía internacional, 2015).



GÉNERO Y TRABAJO

47. División sexual del trabajo

Categoría de análisis que permite comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de responsabilidades y obligaciones productivas o reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros. Se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre hombres y mujeres. En este sentido es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre hombres y mujeres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto de los hombres (InMujeres, 2007).

La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral, producen estereotipos y desigualdades entre hombres y mujeres que hasta la fecha se siguen manteniendo (Universidad de Murcia, 2007).

48. Trabajo doméstico

Se puede entender como trabajo doméstico no remunerado todas aquellas actividades que se realizan en los hogares, tales como, los trabajos de higiene, cuidados, la cocina, la limpieza y la agricultura y que históricamente se han atribuido y han sido desarrolladas por mujeres.

Este trabajo no remunerado ha sido fundamental para que las economías de los hogares y del sistema del mercado de las diversas sociedades funcionen, sin embargo, en la actualidad sigue siendo infravalorado, y continúa sin percibir retribución salarial, a pesar de ser definido como trabajo (ONU Mujeres (S/F, 4)

49. Cuidados

El cuidado designa la acción de ayudar a un/a infante o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material que implica un “trabajo”; del cuidado económico que implica un “costo económico”; y del cuidado psicológico que implica un “vínculo afectivo, emotivo, sentimental” (Karina Batthyány, Natalia Genta & Valentina Perrotta, 2013). Los cuidados pueden ser realizados de manera honoraria por parientes en el marco de la familia, o puede ser realizado de manera remunerada en el marco o no de la familia.

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares plantea de manera directa la interrogante acerca de la posición de las mujeres y su igualdad en distintos ámbitos de la sociedad, pero principalmente en la esfera de la familia y el trabajo (Pilar Carrasquer, 2020).

50. Doble presencia

Durante el tiempo de trabajo remunerado, una persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas no remuneradas y a su vez, durante el tiempo dedicado a actividades personales, deben organizar o gestionar de alguna manera las responsabilidades laborales (Paulina Ruiz, Paul Pullas & Christian Parra, 2018)



51. Conciliación

La conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo se refiere a la posibilidad de una persona de transitar entre sus espacios privados y laborales, tratando de equilibrar las demandas y tiempos que ambos espacios exigen.

Para avanzar en esta materia, se requiere de medidas o acciones que consideren un empleo sin discriminación, incluso, que mejoren y desarrollen servicios de apoyo a las tareas de cuidado de niños, ancianos y personas dependientes. También se hace necesario contar con una conciliación con corresponsabilidad, donde las tareas de cuidado sean compartidas equilibradamente entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, el mercado y las familias, así como la sociedad en general (Servicio Civil, 2016).

52. Corresponsabilidad

Es la responsabilidad compartida en el cuidado y tareas domésticas que ha de ser asumida tanto por los hombres como por las mujeres, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en la igualdad real entre ambos. Pero son igualmente corresponsables otros agentes implicados en la promoción de esa igualdad efectiva, principalmente representados por los poderes públicos como garantes del principio de igualdad, pero también empresas, sindicatos y otros agentes sociales (Patricia Fernández & Orlanda Díaz, 2016).



53. Paridad

Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres (Alianza del Pacífico S/F).

54. Techo de Cristal

Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso a mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de (InMujeres, 2007).

PROMOVIENDO LA EQUIDAD

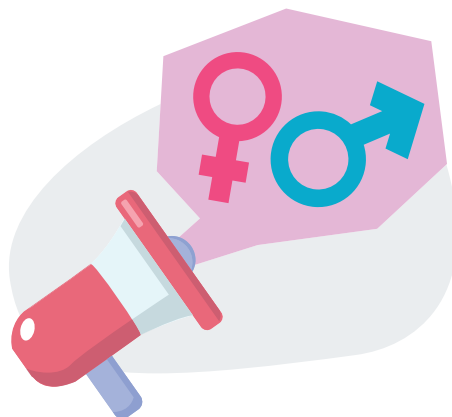
55. Educación no-sexista

Considera aspectos del sexismo y su impacto en la educación. Se analiza el papel del androcentrismo en la ciencia, el lenguaje, la invisibilidad de las mujeres en la historia, la interacción entre sexos en el aula y los valores aprendidos. Implica la estructuración de programas educativos que identifican y descartan estereotipos de género, el uso de un lenguaje con perspectiva de género y la sensibilización respecto a comportamientos sexistas (Inmujeres, 2007).



56. Lenguaje no-sexista

Es el uso de un lenguaje sin sesgos y estereotipos sexistas para promover una comunicación sin discriminación de género tanto en la expresión verbal, como escrita (DIRGEGEN, 2020). Este lenguaje se contrapone a un uso androcéntrico del lenguaje. Entendemos por *usos androcéntricos* del lenguaje los que invisibilizan o hacen difícil imaginar en un ámbito determinado la presencia o la actuación de las mujeres. Entendemos por usos sexistas los que desprecian o desvaloran uno de los dos sexos (Universidad Autónoma de Barcelona, 2011).



57. Epiceno

Palabra con un género gramatical para ambos sexos (persona o animales). Sujeto, individuo, portavoz, autoridad, personaje, víctima, visita, excelencia, señoría, independiente del género gramatical del sustantivo masculino o femenino. Algunos sustantivos epicenos son utilizados como sustantivos comunes: la bebé, la genio, aunque no lo recoge la Real Academia de la Lengua Española (Cristina Albert, 2019)



58. Feminismo

Para la RAE el feminismo es el “movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres”. En términos generales el feminismo es un movimiento social y político que se inicia más formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para su liberación, con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera (Mujeres en Red, 2008).

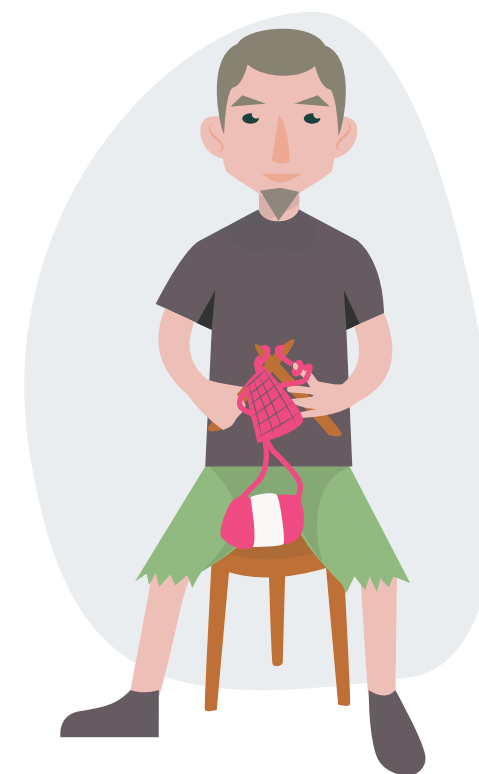


59. Nuevas Masculinidades

Categoría que se ha utilizado para definir aquellas nuevas manifestaciones de la masculinidad que son catalogadas como positivas por su carácter antisexista y antihomofóbico. Esta nueva concepción de la masculinidad puede implicar también una posición antirracista y anticlasista por parte de los varones.

Algunas cualidades de nuevas masculinidades se pueden expresar en: estar consciente de la construcción cultural de la masculinidad que le ha configurado; oponerse al machismo; promover la no violencia, no utilizar el poder para imponerse sobre otros; compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos/as/es; educar a los/as hijos/as con perspectiva de género; no tener problemas en establecer vínculos cercanos y afectivos con otros varones; preocuparse más por la mejora de la sociedad que por sus intereses personales; agruparse con otros varones para plantear cambios en sus actitudes convencionales, manifestarse públicamente en contra de la desigualdad en cualquier sentido; reconocer y apoyar el derecho de los/as otros/as a vivir en forma diferente, entre otras (Antonio Boscán, 2008).

Otras formas en que pueden ser nombrado “Masculinidades contrahegemónicas”, “Masculinidades no hegemónicas”.



Referencias Bibliográficas

Albert, Cristina (2019). Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <https://www.icmm.csic.es/img/Guia-para-un-uso-no-sexista-de-la-lengua-en-la-UAM.pdf>

Alianza del pacífico S/F. Glosario sobre género. Grupo de trabajo de género. Recuperado de: <https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/GLOSARIO-GENERO-GTG-AP-FINAL.pdf>

Amnistía internacional (2015). Respeta mis derechos, respeta mi dignidad. Módulo 3 “los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos”. Londres: Amnistía Internacional. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/documents/act30/0010/2015/es/>

Amnistía Internacional (S/F). Personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales, transgénero e intersexuales son aún perseguidas en muchos países por el mero hecho de serlo. Recuperado de: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/diversidad-afectivo-sexual/>

Batthyány, Karina; Genta, Natalia & Perrotta, Valentina (2013). El discurso experto sobre el cuidado desde una perspectiva de género: análisis comparativo entre el cuidado infantil y de adultos/as mayores en Uruguay. Revista Austral de Ciencias Sociales 25: 23-46, 2013. Recuperado de: <http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n25/art02.pdf>

Boscán, Antonio. (2008). Las nuevas masculinidades positivas. Utopía y Praxis Latinoamericana, 13(41), 93-106. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200006&lng=es&lng=es

Bustelo, María (2004). La evaluación de las políticas de género en España. Madrid, España: Editorial Los libros de la Catarata. ISBN 978-84-8319-190-3

Carrasquer, Pilar (2020). El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología. Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica. CLACSO. Pag 97-126. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv1gm038x.7.pdf>

CEDAW (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperada de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. Recuperado en https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf

Convención De Belem Do Para (1998). Convencion Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26547.pdf>

Curiel, Ochy (2015). La descolonización desde una propuesta feminista crítica. Decolonización y despatriarcalización de y desde los feminismos de Abya Yala. ACSUR-Las Segovias, págs 11-22. Recuperado de: <https://suds.cat/wp-content/uploads/2016/01/Descolonizacion-y-despatriarcalizacion.pdf>

DEMRE (S/F). Uso de nombre social de postulantes trans para rendición de Prueba de Transición. Recuperado de: <https://demre.cl/inscripcion/uso-nombre-social-rendicion-prueba-transicion>

Dirgegen (2020). Guía práctica sobre uso de Lenguaje No sexista. Recuperado de: <http://dirgegen.ubiobio.cl/recursos.html>

Facio, Alda & Fries, Lorena (2005). Feminismo, género y patriarcado. Academia. Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires. Año 3, n° 6, 2005, ISSN 1667-4154, págs 259-294. Recuperado de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

Fernández, Patricia & Díaz, Orlanda (2016). La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: Espacio del trabajo social. Respuestas transdisciplinares en una sociedad global: aportaciones desde el Trabajo Social. ISBN 978-84-608-7364-8. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/316214462_La_corresponsabilidad_de_genero_en_las_politicas_de_conciliacion_espacio_del_Trabajo_Social

Fiscalía de Chile (S/F). Delitos Sexuales; Áreas de Persecución. Recuperado de: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/areas/sexuales.jsp>

Fundación Todo Mejora (2017). Enseñando diversidad: Manual de apoyo a profesores, tutores y apoderadxs para enseñar sobre diversidad, orientación sexual e identidad y expresión de género a niñxs y adolescentes entre 9 y 12 años. Recuperado de https://todomejora.org/wp-content/uploads/2017/03/ensenando_diversidad_TM.pdf

INMUJERES-Instituto Nacional de las Mujeres México (2007). Glosario de Género. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Hernández Artigas, Aniol (2018). “Opresión e interseccionalidad”, en Rodríguez Delgado, Janet: Vulnerabilidad, justicia y salud global. Dilemata, Revista Internacional de Éticas Aplicadas, año 10, n° 26, 275-284. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278551>

Iguales (S/F). Conceptos sobre la Diversidad Sexual. Recuperado de: <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2012/08/Glosario-Diversidad-Sexual.pdf>

López, Lisbet (2020). La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Antecedentes y estado actual de la cuestión. Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, Vol1, Número 5, diciembre 2020, ISSN: 2660-5554. Recuperado en: <https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-eniberoamerica/diciembre-2020/transversalizacion-politicas-publicas>

Ministerio de Educación Chile (2016). Protocolos contra el acoso sexual en la educación superior: Sugerencias para su elaboración. Unidad de Equidad de Género, Subsecretaría de Educación. Recuperado de: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

Ministerio de Educación (2017). Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de Equidad de Género. Recuperado de: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Mujeres en Red. (2008). ¿Qué es el feminismo?. Mujeres en red, El Periódico feminista. Recuperado de: <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1308>

Mura, Catalina (2020). Disidencia Sexual: Una Propuesta Política Situada. ONG Amaranta. Recuperado de: <https://amarantas.org/2020/05/17/disidencia-sexual-una-propuesta-politica-situada/>

Myers, David. (2000). Psicología social. Bogotá: McGraw-Hill

ONU mujeres S/F (1). Glosario de Igualdad de Género. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view>.

ONU Mujeres S/F (2). Incorporación de la perspectiva de género. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

ONU Mujeres S/F (3). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU Mujeres, S/F (4). Redistribuir el trabajo no remunerado. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

PNUD (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Área de estudios de Género, FLACSO-Chile. Recuperado en: <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-genero/>

ProFamilia (S/F). Identidades de Género. Recuperado de: <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/>

Privacy Rights Clearinghouse, (2018). Online Harassment & Cyberstalking. Recuperado de: <https://privacyrights.org/consumer-guides/online-harassment-cyberstalking>

Ruiz, Paulina; Pullas, Paul & Parra, Christian (2018). La doble presencia en las trabajadoras femininas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de la SEECI, N°. 44 (15 Noviembre-15 Marzo), 2017-2018, págs. 33-51, ISSN-e 1576-3420. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295960>

Servicio Civil (2016). Orientaciones para la elaboración de protocolos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Recuperado de: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/02/Actualizaci%C3%B3n-2018-Orientaciones-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-Protocolos-de-Conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-personal-y-familiar-con-el-trabajo.pdf>

UNESCO. Igualdad de género. Manual Metodológico. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

Universidad Autónoma de Barcelona (2011). Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona. Unidad de Igualdad. Recuperado de: https://unidadigualdad.ugr.es/pages/guia_uab/

Universidad de Murcia (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En Clave De Culturas”. Recuperado de: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



DIRGEGEN

DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD