



InES · I+D+i+e
+COMUNIDADMUJER



Programa de
Género y Equidad

GLOSARIO DE GÉNERO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
METROPOLITANA DE CHILE

Nov • 2022



**Agencia Nacional
de Investigación
y Desarrollo · InES**
Género · INGE210029

PROGRAMA
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**





GLOSARIO DE GÉNERO

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
METROPOLITANA DE CHILE**

Nov • 2022



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
A	
ACOSO SEXUAL	7
ACOSO LABORAL O MOOBING	7
ANDROCENTRISMO	8
AUTONOMÍA	8
B	
BARRERAS DE GÉNERO	9
BRECHA DE GÉNERO	9
C	
CEGUERA DE GÉNERO	10
COACCIÓN	10
COMUNIDAD LGBTIQ+	10
CONCILIACIÓN DE ROLES	12
CORRESPONSABILIDAD EN LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA COTIDIANA	12
COSIFICACIÓN SEXUAL	13
CUOTAS	13
D	
DERECHOS HUMANOS	14
DERECHOS REPRODUCTIVOS	14
DERECHOS SEXUALES	14
DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS NIÑAS Y LAS MUJERES	15
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	15
DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	15
DIVISIÓN SEXUAL O POR GÉNERO DEL TRABAJO	16
DOBLE JORNADA LABORAL	17
E	
EQUIDAD	18
EMPODERAMIENTO	18
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS	18
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	19
ENFOQUE DE GÉNERO	19



ÍNDICE

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	19
EXPRESIÓN DE GÉNERO	20
F	
FEMICIDIO	21
FEMINISMO	21
G	
GÉNERO	22
H	
HETERONORMATIVA	23
I	
IDENTIDAD DE GÉNERO	24
IGUALDAD	24
IGUALDAD DE GÉNERO (IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES)	24
INCLUSIÓN	25
INTERSECCIONALIDAD	25
INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
L	
LABORES DE CUIDADO	26
LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	26
M	
MACHISMO	27
MASCULINIDAD	27
MISOGINIA	28
O	
ORIENTACIÓN SEXUAL	29
P	
PARIDAD DE GÉNERO	30
PATRIARCADO	30
PERSPECTIVA DE GÉNERO	30



R	
RACISMO	31
RELACIONES DE GÉNERO	31
ROLES DE GÉNERO	31
S	
SEXISMO	32
SEXO (SEXO BIOLÓGICO)	32
T	
TECHO DE CRISTAL	32
TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO	32
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
V	
VIOLENCIA DE GÉNERO	34
VIOLENCIA DOMÉSTICA	35
VIOLENCIA EMOCIONAL	32
BIBLIOGRAFÍA	36
RECOMENDACIONES PARA USO LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	39



PRESENTACIÓN

¿De qué hablamos cuando hablamos de género, feminismo, interseccionalidad y patriarcado, por nombrar solo algunos términos que hoy parecen estar en todos lados?

Se trata, efectivamente, de nuevas terminologías que traspasaron las murallas de la academia y que escaparon del uso de activistas e investigadoras, para instalarse en nuestra vida diaria, expandiéndose a través de distintos medios a espacios educativos, organismos estatales y al vocablo de las nuevas comunidades.

Todas estas palabras llegaron para quedarse y, sin duda, son la antesala para muchas que vendrán, mostrándonos no solo lo vivo que está nuestro lenguaje, sino que invitándonos también a apropiarnos de ellas. Pero para esto es necesario entenderlas, saber qué quiere decir cada nuevo término que se instala en nuestro vocablo, para tomarlo con propiedad y asertividad, sintiendo, además, la potencia de su significado.

Porque si hay algo que estas palabras tienen, es el ser reflejo de un momento histórico que viven nuestras comunidades universitarias. Tiempos de cambios, de derribar barreras e ir rompiendo estructuras anquilosadas, dando paso a espacios tolerantes e igualitarios, que dejan aflorar sensibilidades y voluntades que aceptan el cambio y se suman al proceso.

Precisamente para ello ha sido diseñado este glosario. Para aportar a la sensibilización y comprensión de los temas que hoy nos afectan y mueven de forma comprometida, tal como lo demandan los actuales tiempos y las comunidades donde estamos insertos con nuestro trabajo diario como Universidad.

Esperamos que este documento siga creciendo y absorbiendo nuevos conceptos, mejorando sus contenidos a medida que el vocabulario se expande, y que mientras todo eso pasa, vayamos amplificando el mensaje de respeto y tolerancia, permeando no solo la gestión institucional, sino pudiendo incluso traspasar las barreras universitarias, tal como los han hecho las palabras que componen este documento.



InES · I+D+i+e
+COMUNIDADMUJER



Programa de
Género y Equidad



Aa

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada, no consentida o consentida bajo coacción por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, 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.

Se pueden entender por conductas de acoso sexual los acercamientos o contactos físicos no consentidos, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.

ACOSO LABORAL O MOOBING

El acoso laboral, conocido con el término de mobbing, es el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima, de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándole permisos y vacaciones en fechas adecuadas.



ANDROCENTRISMO

Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al hombre de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Dos formas extremas del androcentrismo son la ginopia y la misoginia. La primera constituye la imposibilidad de ver lo femenino, de lo que resulta la invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano. La segunda, la misoginia, se refiere al repudio u odio a lo femenino.

AUTONOMÍA

Es la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones:

Autonomía física: la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Autonomía económica: derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres.

Autonomía en la adopción de decisiones.

La autonomía hay que entenderla como una facultad estrechamente vinculada a los derechos humanos fundamentales, cuyo ejercicio se ve determinado por los mandatos de género que se refuerzan a través de estereotipos sexistas y amenazan la autonomía de las personas. Refiere a la facultad de las personas de obrar según su criterio con independencia de la opinión o deseos de otras/os.



Bb

BARRERAS DE GÉNERO

Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a personas a determinados bienes y servicios, en razón de sus orientaciones o elecciones sexo-genéricas.

BRECHA DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ejemplo “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, y que son: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.



CEGUERA DE GÉNERO

Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

COACCIÓN

Delito contra la libertad individual que consiste en utilizar la violencia, para impedir a una persona que haga algo que no está prohibido por la ley o para obligarle a hacer algo que no quiere.

COMUNIDAD LGBTIQ+

Comunidad LGBTIQ+: El término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual y Queer y al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

Lesbiana, gay y bisexual: Las letras L, G y B hacen referencia a los conceptos lesbiana, gay y bisexual y corresponden a orientaciones sexuales. Vale decir, una mujer lesbiana es aquella que se siente atraída por otra mujer, mientras que un hombre gay es aquel que se siente atraído por otro hombre. Tanto lesbianas como gais son homosexuales, porque sienten atracción por personas de su mismo género. Por otro lado, una persona bisexual se siente atraída tanto por su propio género como por otros. La atracción, en todos los casos, puede ser emocional y/o física.

Transgénero y transexual: La sigla T engloba a varias categorías dentro del colectivo y representa a las identidades de género. Por un lado, hace referencia a las personas



transgénero, que son aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el género asignado al nacer, por lo que deciden transitar a otro género.

Las personas transexuales, por su parte, son aquellas personas cuya identidad de género difiere del género que les fue asignado al nacer y tienen la intención o han iniciado un proceso de transición biomédico, para modificar sus características sexuales, de modo que éstas concuerden con lo que se espera socialmente de una persona con dicha identidad de género. Estas modificaciones pueden incluir cirugías y/o tratamientos hormonales.

Travesti: Finalmente, dentro del espectro Trans, podemos encontrar a las personas Travestis. Este término hace referencia a varias identidades que escapan al binarismo de género, las cuales se dan principalmente en Latinoamérica. También refiere a aquellas personas que regularmente, aunque no todo el tiempo, se visten con ropas y/o indumentaria generalmente asociadas a un género distinto del asignado al nacer.

Intersexual: Hace referencia a personas que nacen con características sexuales que no se pueden encajar en las categorías de “hombre” o “mujer”, pues presentan variaciones que no son típicamente consideradas femeninas o masculinas. Estas variaciones pueden darse en los genitales y/o a nivel hormonal o cromosómico.

Queer: En el intento de traducir esta palabra al español, podemos decir que Queer significa raro en inglés. En el siglo XIX era un insulto para las personas homosexuales, pero, a finales de los años 80, los activistas a favor de los derechos de la comunidad LGBTIQ+ le dieron la vuelta y reivindicaron la palabra. Hoy en día, queer hace referencia a aquellas personas que quieren vivir libremente sin etiquetas, sin esconderse y sin ser discriminadas por ello.

Símbolo +: Hace referencia a otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, como lo son las asexuales, no binaries, pansexuales, entre otras. El término asexual es un paraguas que



alberga distintas orientaciones sexuales, como por ejemplo la asexual o la demisexual. Las personas asexuales son aquellas que no sienten atracción ni deseo en el ámbito de lo sexual, mientras que las personas demisexuales necesitan generar un vínculo con la otra persona para sentir atracción sexual. Las personas No Binarias (o no binares), son aquellas que no se identifican bajo los roles de género masculinos ni femeninos, por lo tanto, no se consideran hombres ni mujeres. Finalmente, son pansexuales aquellas personas que se sienten atraídas por otras independiente de su género.

CONCILIACIÓN DE ROLES

Son todas aquellas iniciativas institucionales, adoptadas con el propósito de que las personas que integran la comunidad universitaria, puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades, distintos papeles en el ámbito social, cultural, económico, laboral, familiar, personal y estudiantiles y alcanzando así una mayor armonía entre estas dimensiones.

CORRESPONSABILIDAD EN LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA COTIDIANA

Este término alude a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de los hombres, de todas las personas en el cuidado del hogar y la familia y también desde la responsabilidad social, por parte de las instituciones, la comunidad y el mundo laboral con los trabajos de cuidados, en tanto que imprescindibles para el sostenimiento de la vida. La corresponsabilidad es un reparto equitativo de tareas de cuidados, que en la práctica implica un cambio actitudinal a través de una sensibilización de las organizaciones, para la generación de una nueva cultura organizacional. Se trata de asumir la responsabilidad social mediante estrategias que favorezcan relaciones igualitarias.



COSIFICACIÓN SEXUAL

La cosificación sexual interpersonal es la reducción de una mujer a su cuerpo o partes de éste. Este fenómeno puede ser considerado como una forma de discriminación sexista, en la que una mujer es tratada de manera diferente minimizando la importancia de sus atributos internos y sus experiencias de placer o displacer. Desde las teorías feministas se ha puesto énfasis en resaltar la importancia que la construcción social tiene en la imagen que las mujeres desarrollan y construyen de sí mismas.

CUOTAS

Los sistemas de cuotas se han considerado una de las medidas especiales o acciones afirmativas más eficaces para aumentar la participación política de las mujeres. Actualmente hay 77 países que han instaurado las cuotas constitucionales, electorales o partidarias para las mujeres.

En los países donde a los asuntos de las mujeres siempre se les ha adjudicado la más baja prioridad, el aumento de la cantidad de mujeres que ocupan posiciones decisorias ha ayudado a elevar la agenda a un nivel de mayor prioridad.



Dd

DERECHOS HUMANOS

Son derechos universales, indivisibles, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles y dinámicos, inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión, género o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

DERECHOS REPRODUCTIVOS

Los derechos reproductivos descansan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas y personas de decidir libre y responsablemente la cantidad de hijas/os que tendrán, en qué momento y su espaciamiento, y de tener la información y los medios para hacerlo, y el derecho de lograr el nivel más alto de salud sexual y reproductiva. También incluyen el derecho de tomar todas las decisiones acerca de la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia.

DERECHOS SEXUALES

Los derechos sexuales abarcan derechos humanos ya reconocidos en el derecho internacional, documentos internacionales de derechos humanos y otros documentos consensuados. Incluyen el derecho de todas las personas, libre de coerción, discriminación y violencia, a: el nivel más alto posible de salud en relación a la sexualidad, incluido el acceso a servicios asistenciales de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir pareja; decidir tener una vida sexual activa o no; relaciones sexuales consentidas; matrimonio consentido; optar por tener hijas/os o no, y cuándo; y procurar una vida sexual segura y placentera.



DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS NIÑAS Y LAS MUJERES

La discriminación contra las niñas y las mujeres significa tratar directa o indirectamente a las niñas y las mujeres de forma diferente que a niños y hombres, de modo que les impida disfrutar de sus derechos.

La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa contra niñas y mujeres generalmente es más fácil de reconocer ya que es bastante obvia. Por ejemplo, en algunos países, las mujeres no pueden poseer tierra legalmente; se les prohíbe tener ciertos trabajos; o las costumbres de una comunidad pueden no permitir que las niñas continúen con sus estudios.

Se refiere a situaciones que pueden parecer justas, pero en las que, en realidad, el tratamiento de niñas y mujeres es desigual.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción efectuada por terceros, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales ratificados por Chile, en la Constitución Política de la República y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.



DIVISIÓN SEXUAL O POR GÉNERO DEL TRABAJO

La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, las niñas y los niños, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados ypreciados para cada sexo.

Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

- **Roles productivos:** Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios, ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.
- **Roles reproductivos:** Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Éstas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijas/os, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.
- **Rol de gestión comunitaria:** Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo “libre”.
- **Rol de política comunitaria:** Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.
- **Triple rol:** Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres, ya que suelen asumir distintos roles (reproductivo, productivo y trabajo comunitario).



DOBLE JORNADA LABORAL

Es la jornada adicional culturalmente asumida por la mayoría de las mujeres que tienen trabajos remunerados, con respecto a las labores domésticas y cotidianas.



Ee

EQUIDAD

Refiere a la promoción y logro sostenido de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas de la comunidad universitaria, principalmente aquellas que han sido marginadas en función de su género, identidad de género, sexo y/u orientación sexual.

EMPODERAMIENTO

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).



EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas, facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente, como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias, tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.

ENFOQUE DE GÉNERO

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es susceptible de ser transformada.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse



y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases”, desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es el cómo una persona manifiesta su identidad de género, la que es percibida por otras personas a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del género que se le asignó al nacer. Es el lenguaje corporal de una persona que se observa exteriormente.



Ff

FEMICIDIO

Ha sido definido como la “muerte violenta de mujeres, por el hecho de ser tales” o “asesinato de mujeres por razones asociadas a su género”. La expresión muerte violenta, enfatiza la violencia como determinante de la muerte y desde una perspectiva penal, incluiría las que resultan de delitos como homicidio simple o calificado (asesinato) o parricidio, en los países en que aún existe esta figura.

FEMINISMO

Teoría social que reconoce a las mujeres en todas sus capacidades y derechos, hasta ahora reservados a los hombres. Reivindica los derechos de las mujeres. Concepto con variadas definiciones, que básicamente aluden a la necesidad de cambiar la condición de subordinación de las mujeres, como requisito ineludible para el desarrollo de sus potencialidades. Movimiento social y político que surge a finales del siglo XVIII, momento en el cual las mujeres, como grupo colectivo humano, toman conciencia de la dominación y explotación de que han sido objeto en la sociedad patriarcal. El feminismo lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.



Gg

GÉNERO

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad define en una época determinada, y que considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres.

Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.



Hh

HETERONORMATIVA

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural, se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTIQ+, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.



IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

IGUALDAD

En el entendido que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, la igualdad refiere y promueve el garantizar el libre goce y ejercicio de todos los derechos humanos, independiente de su género, identidad de género, sexo, orientación sexual, u otro.

IGUALDAD DE GÉNERO (IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES)

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.



INCLUSIÓN

Es un concepto que refiere a todas las acciones, políticas y estrategias para lograr la igualdad de oportunidades, para la integración de la diversidad presente en la comunidad universitaria, en pos de garantizar el acceso a una educación de calidad, sin ningún tipo de discriminación. La inclusión como derecho exige que los establecimientos educacionales no discriminen por capacidades, origen sociocultural, género, etnia, orientación sexual y situaciones de vida.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad es una herramienta analítica que permite estudiar, comprender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y realidad histórica, política y territorial, y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y/o privilegio. El objetivo de este enfoque es descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas de la comunidad universitaria puedan hacer valer sus derechos humanos.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un conjunto de acciones y estrategias que se implementan y/o formalizan, ya sea a nivel funcional y/o estructural, para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria, a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica, como por ejemplo la existencia de normativas, protocolos, procedimientos para propiciar la igualdad de género en la institución.



L

LABORES DE CUIDADO

Refiere a cuidar a las/os niñas y niños, asistir a reuniones de apoderadas/os, apoyarlas/os en las tareas escolares, llevarlas/os a controles de salud, hacerse cargo de personas en situación de dependencia y discapacidad, incluidas personas mayores, entre otros.

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

El lenguaje inclusivo y no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita, que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el femenino, el masculino y otras identidades de género, evitando la invisibilización de las mujeres, de la diversidad sexual y otros actores sociales, que se produce a partir de las generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres, hombres y diversidades de género.



Mm

MACHISMO

El machismo es una actitud o creencia donde el hombre es superior por naturaleza a la mujer, aunque también hace referencia a un conjunto de actitudes, conductas, creencias y prácticas sociales destinadas a promover el enaltecimiento y prevalencia del hombre en perjuicio de la mujer.

Por otro lado, el machismo es una forma de hipermasculinidad usada para describir una actitud de superioridad del hombre sobre la mujer, con características tales como agresividad, dominancia, valentía, promiscuidad, virilidad, sexismo, autonomía, fortaleza, papel proveedor y restricción en la expresión emocional.

MASCULINIDAD

Una perspectiva de género, o forma de analizar el impacto del género en las oportunidades, roles sociales e interacciones de las personas, nos permite observar la presión que se ejerce sobre los niños y los hombres para que desempeñen y se ajusten a roles específicos. Así, el término masculinidad se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente.

Hay muchas definiciones construidas socialmente sobre qué es ser hombre. Pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.

**MISOGINIA**

Norma cultural promovida en las sociedades patriarcales que se ejerce contra niñas y mujeres solo por el hecho de serlo. Da cuenta del repudio u odio hacia las niñas, mujeres y lo relacionado con lo femenino. La misoginia es un recurso consensual de poder que hace a las mujeres ser oprimidas antes de actuar o manifestarse, aún antes de existir, solo por su condición genérica.

La misoginia está presente cuando se piensa y se actúa como si fuese natural que se dañe, se margine, se maltrate y se promuevan acciones y formas de comportamiento hostiles, agresivas y machistas hacia las mujeres y sus obras.



ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).



Pp

PARIDAD DE GÉNERO

La paridad de género hace referencia a una participación activa, equilibrada y equitativa entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida política, económica y/o social. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.

PATRIARCADO

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino.

Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres.

Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras, por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es una forma de ver o analizar la realidad, la cual consiste en observar y prever el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.



Rr

RACISMO

El racismo es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra.

RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niñas y niños.

A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente, tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.



Ss

SEXISMO

La creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización.

SEXO (SEXO BIOLÓGICO)

El sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.



Tt

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones, que no permite o impide el acceso de las 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 detectar.

TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

El término trabajo de cuidados no remunerado abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de las niñas y niños, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La transversalización de la perspectiva de género implica su incorporación en los procesos académicos y no académicos para la promoción de procesos y prácticas cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de violencia, que contribuya a la transformación cultural de la universidad y su impacto en la sociedad.



Vv

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/ el abuso sexual y la prostitución forzada, violencia doméstica, trata de personas, matrimonio forzado/ precoz, prácticas tradicionales perjudiciales, tales como mutilación genital femenina, asesinatos por honor y herencia de viudez.

Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

Violencia física: La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, 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.

Violencia verbal: El abuso verbal puede abarcar el menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio.

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. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen el forzar a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, forzar 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).



Violencia psicológica: Ésta puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

Violencia socioeconómica: Es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de “ama de casa” forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Es la violencia que ocurre en la esfera privada, generalmente entre personas que se encuentran relacionadas a través de la sangre, la intimidad o la ley. La violencia doméstica casi siempre es un delito de género específico, perpetrado por hombres en contra de las mujeres y puede tomar varias formas, incluyendo la violencia física, psicológica o sexual. Puede incluir la privación económica y el aislamiento, lo que ocasiona daños inminentes para la seguridad, salud o bienestar de la víctima.

VIOLENCIA EMOCIONAL

Se refiere al maltrato psicológico y a los mecanismos de dominación que puede emplear el agresor para controlar el tiempo, la libertad de movimiento y los contactos sociales y a redes de pertenencias que limita la participación de la víctima en actividades fuera del ámbito doméstico. Estas estrategias incluyen insultos, descalificaciones, humillaciones, chistes y burlas y puede en algunos casos no distinguirse de la violencia económica o patrimonial.



BIBLIOGRAFÍA

Chile (2021). *Ley N°21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior* (15 de septiembre de 2021). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, Comisión de Igualdad de Género (2021). *Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH)*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>

Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, Comisión de Igualdad de Género (2021). *Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Consejo Nacional de las Artes (2016). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WB.pdf

Dirección del Trabajo de Chile (2011). *Conciliación, trabajo y familia*. En: ENCLA 2011. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf

Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (2021). *Glosario de género*. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>



Fundación Todo Mejora (2017) *“Bienestar, salud e inclusión: Orientaciones generales para profesionales que trabajan con niños, niñas y adolescentes LGBTI”*. https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2022/08/Bienestar_Salud_e_Inclusio%CC%81n_Orientaciones_para_profesionales.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de género*. México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Lacarde, M. (2012). *Identidad de género y derechos humanos: la construcción de humanas*, p. 85-126. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a11998.pdf>

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

Office of the High Commissioner of Human Rights (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf

Office of the High Commissioner of Human Rights (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

ONU Mujeres Guatemala (2016). *Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Organización de Mujeres de STES-I (2013). *Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>



Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/>

Sáez, G., Valor-Segura, I. y Expósito, F. (2012). ¿Empoderamiento o subyugación de la mujer?: experiencias de cosificación sexual interpersonal. *Psychosocial Intervention*, 21(1), 41-51. <https://dx.doi.org/10.5093/in2012v21n1a9>

Universidad Tecnológica Metropolitana (2022). *Política institucional de género*.



**RECOMENDACIONES
+ PARA USO
LENGUAJE**

INCLUSIVO Y NO SEXISTA





RECOMENDACIONES PARA USO LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

El lenguaje inclusivo y no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita, que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino, para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. (Consejo Nacional de las Artes: Guía de Lenguaje inclusivo de Género, año 2016. Pág. 4.)

El uso no sexista del lenguaje es la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino. (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer)

Por su parte, el sexismo es un conjunto de valores, interpretaciones, comportamientos, acciones, y/o actitudes, que legitiman la superioridad o inferioridad sexual y el lenguaje es sexista cuando la forma de expresión verbal, escrita o gráfica, produce distinciones jerárquicas y excluyentes entre personas, en razón de su sexo y/o género.

Como afirma la lingüista Eulalia Lledó, "el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer".

Estas orientaciones ofrecen formas para emplear un lenguaje inclusivo, en todo tipo de situaciones y formas de comunicarnos.

Les invitamos a reflexionar en cuanto a la importancia de cuidar nuestras expresiones, respetando la pluralidad y considerando la diversidad de identidades de género.



RECOMENDACIONES

para un correcto uso de lenguaje inclusivo:

El sistema lingüístico ofrece diversas posibilidades para evitar la discriminación en su uso, utilizando términos y conceptos neutros, que incluyan a toda la humanidad:

Cuando nos referimos al género humano,
se puede sustituir por términos colectivos neutrales.

LO QUE NO SE DEBE USAR	LO QUE SE DEBERÍA USAR
"la cultura nos pertenece a todos, y su construcción..."	"la cultura le pertenece a toda la ciudadanía, y su construcción..."
"El origen del hombre..."	"El origen de la especie humana..."
"Todos los hombres son iguales ante la ley..."	"Todas las personas son iguales ante la ley..."
"La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo."	"La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma."
"Es bueno para el bienestar del hombre."	"... de la humanidad, los seres humanos, la gente, las personas." "Es bueno para nuestro bienestar"

Cuando nos referimos a grupos de personas,
se puede sustituir por sustantivos metonímicos genéricos.

LO QUE NO SE DEBE USAR	LO QUE SE DEBERÍA USAR
"...el universo de beneficiarios es..."	"...el universo de la población beneficiaria es..."
"los jóvenes chilenos lograron despertar a todo un pueblo"	"la juventud chilena logró despertar a todo un pueblo"
"Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadores..."	"Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadoras y diseñadores..."
"... sistema de relaciones laborales entre directivos y funcionarios..."	"... sistema de relaciones laborales entre las personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias..."
"... en caso que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán..."	"... en caso que sus proyectos sean seleccionados, las personas postulantes deberán..."
"... los criterios con que se eligieron a los nueve ganadores"	"... los criterios con que se eligieron a cada persona ganadora"



Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

LO QUE NO SE DEBE USAR	LO QUE SE DEBERÍA USAR
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a clases	Quienes vinieron a clases
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos

Sustituir el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”.

LO QUE NO SE DEBE USAR	LO QUE SE DEBERÍA USAR
Cuando uno lee las instrucciones...	Cuando alguien lee las instrucciones... Cuando cualquiera lee las instrucciones...
Cuando uno asiste al laboratorio...	Cuando alguien asiste al laboratorio... Cuando cualquiera asiste al laboratorio...

Evitar el uso de adverbios con marca de género,

En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

LO QUE NO SE DEBE USAR	LO QUE SE DEBERÍA USAR
Pocos estudiantes no cuentan con beca	La minoría de estudiantes no cuentan con beca
Muchos fueron convocados al Seminario	Se convocó a mucha gente al Seminario
Más de la mitad de los docentes asistieron a la capacitación	La mayoría de docentes asistió a la capacitación Más de la mitad del cuerpo docente...
Los jefes de servicio	Jefaturas de servicios
El profesional deberá saber...	Cada profesional deberá saber...



Evitar el uso de “las /los” para incluir a las personas.

No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a todas las personas. por ejemplo:

USEMOS	EN VEZ DE
La población infante, infancia	Los niños y las niñas
Las personas jóvenes	Las mujeres y los hombres jóvenes
La juventud, la adolescencia	Los/as jóvenes, los/as adolescentes
La población	Los hombres y las mujeres
La comunidad universitaria	Los estudiantes, funcionarios/as y académicos/as
Las personas participantes	Las mujeres y los hombres participantes
La comunidad estudiantil	Las y los estudiantes
Las personas trabajadoras	Las trabajadoras y trabajadores
La población santiaguina	Los y las santiaguinas
Personas en situación de discapacidad	Las y los discapacitados
Solicitante, representante, profesionales	El/la solicitante, el representante, los profesionales

Cambiar la redacción y la forma verbal.

Por ejemplo:

USEMOS	EN VEZ DE
Intentando entenderse entre sí sin querer imponerse	Intentando entenderse entre ellos sin querer imponerse
Analizamos los problemas a los que nos enfrentamos	Analizamos los problemas a los que nos vemos enfrentados



ACERCA DE LOS USOS SEXISTAS:

El sexismo implica la desvalorización, en mayor o menor grado de las mujeres, por el sólo hecho de serlo. Incluso el lenguaje sexista, es una manifestación de violencia simbólica.

Por ejemplo:

USEMOS	EN VEZ DE
Uso de diminutivos para hablar de las mujeres	Aunque es más difícil encontrarlo en un escrito formal, puede que se use en relaciones laborales más o menos formales o en el momento de atender al público. Ejemplo: "jovencita", "señorita". La solución pasa por no utilizarlas.
Uso innecesario de la palabra mujer acompañando a sustantivos femeninos	Se trata de evitar la redundancia que supone utilizar expresiones como "mujeres arquitectas", queda inscrito el sexo de quien se está hablando. La solución pasa por eliminar el término mujeres.

RECUERDA, un lenguaje no sexista:

- Incluye y hace visibles a los sexos
- Valora por igual a hombres y mujeres
- Da palabra a todas las personas
- No nos confunde con su mensaje
- Evita estereotipar a las mujeres según roles tradicionales
- Evita expresiones verbales que den la idea de minorización de la mujer respecto del hombre
- Evita reflejar androcentrismo

La regla de la inversión nos ayuda a detectar el sexismo lingüístico, si hay un término en masculino, cámbialo a su correspondiente femenino y viceversa. Si como resultado obtienes una frase extraña, es que estamos ante algún tipo de sexismo.

Por último, no olvidemos incluir a todas las identidades de género, el lenguaje inclusivo y que represente la diversidad, debe alcanzar también a aquellas personas que no se sienten identificadas con la división binaria hombre – mujer. Comprender la utilización de lenguaje inclusivo nos ayudará a lograr una sociedad más igualitaria.



TE INVITAMOS A:

- Evitar expresiones discriminatorias
- Eliminar los masculinos presuntamente genéricos
- Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa
- No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa

FUENTES UTILIZADAS EN ESTE DOCUMENTO

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteizko Udala: Instrucción para un Uso No Sexista del Lenguaje, España.
- Consejo Nacional de las Artes, (2016): Guía de Lenguaje inclusivo de Género
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, (2017): Recomendaciones de las Naciones Unidas; Lenguaje No Sexista.
- Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, (2017): Comuniquemos poara la igualdad: Orientaciones para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo, Chile.
- RAADH MERCOSUR, (2018):Manual Pedagógico sobre el Uso del Lenguaje Inclusivo y No Sexista.

REDES DE APOYO

Si tienes dudas y/o sugerencias, puedes escribirnos a:
programageneroyequidad@utem.cl

¡Seamos parte de los cambios que la UTEM necesita!

#ComunidadUTEMUnida **#BuenasPracticasUTEM**



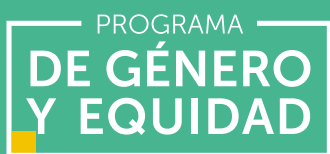
InES · I+D+i+e
+COMUNIDADMUJER



**Agencia Nacional
de Investigación
y Desarrollo · InES**
Género · INGE210029



**Programa de
Género y Equidad**



EQUIPO DE TRABAJO
GLOSARIO DE GÉNERO 2022

CONTENIDOS

Gabriela Lucero Ruz,
coordinadora contenidos
proyecto InES Género UTEM

COMITÉ EDITORIAL

Alejandro Bustos Doussang,
trabajador social y encargado
Prevención y Promoción Programa
de Género y Equidad UTEM

Cherie Flores Fernández,
académica e investigadora
Departamento Gestión de la
Información UTEM

Wendolin Suárez Amaya,
coordinadora
proyecto InES Género UTEM.

DISEÑO

Macarena Zamora Montecinos



ACREDITADA
NIVEL AVANZADO

• Gestión Institucional • Docencia de Pregrado
• Vinculación con el Medio
Hasta septiembre de 2025