

GLOSARIO PARA UNA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN

Autoría

Dirección de Género, Diversidades e Inclusión.

Viviana Rodríguez Venegas

Nataly González Díaz

Pía Ávalos Quevedo

María Fernanda Cautivo Ahumada

Carmen Jirón Torres

Giselle Olivares Alfaro

Javiera Guzmán Ávalos

Karen Torres Navea

Victoria Torrejon Ponce

Camila Alvarado Gutiérrez

Ana Garcia Albornóz

Victor Urbina Alarcón

Claudio Nuñez Vásquez

Heidi Ruiz Bustamante

Eliana Barraza Núñez

Diseño Gráfico

Camila Maldonado Muñoz



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
A	7
B	11
C	14
D	17
E	23
F	26
G	28
H	30
I	32
L	34
M	36
N	38
P	40
R	43
S	45
T	47
V	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN

PRESENTACIÓN

La transversalización de la perspectiva de género y enfoque inclusivo en la Universidad de Atacama se han convertido en pilares fundamentales para abordar las desigualdades y fomentar una cultura institucional más igualitaria, justa y equitativa por medio del desarrollo de políticas institucionales, mecanismos y acciones afirmativas que invitan a transformar las estructuras y dinámicas socioculturales que perpetúan las desigualdades sociales, brechas de género y barreras de aprendizaje y participación.

La perspectiva de género cuestiona y redefine las normas y roles asociados con el género, revelando cómo estos afectan de manera diferente a las personas. Esto es crucial para comprender la profundidad y complejidad de las brechas de género y para diseñar acciones afirmativas que promuevan la igualdad. A su vez, es necesario examinar las intersecciones del género con otras categorías de opresión y desigualdad tales como la raza/etnia, clase social, orientación sexual y/o diversidad funcional, para que podemos adoptar una visión integral de la desigualdad social y desarrollar acciones y prácticas más inclusivas y justas.

Por su parte, el enfoque inclusivo reconoce y valora la diversidad en todas sus formas, promoviendo la participación plena y equitativa de todas las personas en la sociedad. Hay que entender que esto va más allá del reconocimiento de las diferencias para garantizar que todas las voces sean escuchadas y que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades. Es por esto que la inclusión no es solo un objetivo, sino un proceso continuo que requiere un compromiso constante con la justicia social y la equidad.

El objetivo es no solo informar, sino también inspirar. Esperamos que, la familiarización con estos conceptos, genere una motivación a identificar, comprender y cuestionar las desigualdades sociales, brechas de género y barreras de aprendizaje y participación en nuestro entorno y permita a cada quien contribuir activamente a la construcción de una sociedad cada día más justa, igualitaria e inclusiva.

Finalmente, este Glosario es una herramienta valiosa para la comunidad universitaria y toda persona interesada en profundizar sus conocimientos sobre estos temas cruciales. Aquí, encontrarás definiciones claras y precisas de términos claves que sustentan estos enfoques en la Universidad de Atacama.

Viviana Rodríguez Venegas

Directora de Género, Diversidades e Inclusión

Universidad de Atacama

A



A

Abuso de poder: Cualquier acción, omisión y/o práctica que sobrepase las atribuciones propias del cargo, y que atente contra la integridad de las personas que se encuentran en una relación asimétrica, jerárquica o de subordinación (Ordenanza de investigación y sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria de la UDA).

Accesibilidad: Definida en la Ley N°20.422, art.3, b como Accesibilidad Universal, es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

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 (Art. 2 Ley 21.369).



Acoso laboral: El acoso laboral se refiere a cualquier acción o comportamiento hostil, ya sea una vez o de manera repetida, que proviene del empleador/a o de otros trabajadores/as. Esta conducta tiene el efecto de dañar, humillar o maltratar a la persona afectada, o incluso de poner en peligro su puesto de trabajo y sus oportunidades laborales.

Estas acciones suelen ser intencionales, abusivas y planificadas con el objetivo de crear un ambiente de trabajo negativo para la víctima, haciéndola sentir temor o angustia al ir a trabajar, hasta llegar al punto de que considere dejar su empleo.

El acoso laboral normalmente ocurre sin testigos y se da en encuentros personales, donde se hacen amenazas, insultos o se difunden rumores falsos. También puede consistir en desvalorizar el trabajo de la persona afectada, darle tareas sin importancia o que están por debajo de su capacidad, imponer sanciones por motivos inventados o triviales, aislarla del grupo de trabajo, dificultar la vida personal con horarios injustos o negar permisos y vacaciones en momentos necesarios. En resumen, se trata de conductas repetidas que buscan dañar emocionalmente o profesionalmente a la persona afectada, perjudicando su bienestar y su futuro laboral.

Ajuste necesario: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. (Ley 20.422)



Androcentrismo: Es la visión del mundo que sitúa al hombre blanco occidental como centro, medida y parámetro de todas las cosas. Parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad. Esta forma de ver el mundo produce la invisibilización y/o subordinación de las experiencias y aportes de las mujeres y diversidades sexo-genéricas, perpetuando una visión del mundo masculina.

Autonomía: Se refiere a la capacidad de las personas de agenciar su vida con sus propios recursos económicos, sociales, políticos, subjetivos, etc. y de tomar decisiones de manera libre e informada sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos, para su plena participación y desarrollo en la sociedad.

Acompañamiento: Acompañar es ayudar, a través de un proceso de consenso y negociación basado en una ética de la comunicación, a que un proyecto pueda ver la luz o evolucionar, utilizándolo, compartiendo conocimientos y saber-hacer para hacer más autónomas a las personas implicadas.

Es una postura de facilitador, mediador, experto si es necesario para ayudar metodológicamente a la ejecución de un proyecto colectivo de manera sistémica y abierta en un proceso de empoderamiento y emancipación de todas las personas del proyecto. Se trata de acompañar la co-decisión, la co-construcción, aportando herramientas y metodologías del “reflexionar, construir y hacer juntos” apoyándose en una ética de democracia participativa. (<https://etreserasmus.eu/>)



B



B

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 distancia o disparidad existente entre la condición o posición de los hombres, las mujeres y las diversidades sexo-genéricas en la sociedad, respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos, entre otros. El Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, las siguientes 4 dimensiones: Participación económica y oportunidad, Acceso a educación, Salud y esperanza de vida, Empoderamiento político.

Brecha salarial: Se refiere a las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables. Tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres. Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es “fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente” (OIT, 2003).



Barreras para el Aprendizaje y Participación: “Cuando los estudiantes encuentran “barreras” se impide el acceso, la participación y el aprendizaje. Esto puede ocurrir en la interacción con algún aspecto del centro escolar: sus edificios e instalaciones físicas, la organización escolar, las culturas y las políticas, la relación entre los estudiantes y los adultos o en relación con los distintos enfoques sobre la enseñanza y el aprendizaje que mantiene el profesorado. Las barreras también se pueden encontrar fuera de los límites del centro escolar, en las familias o en las comunidades y, por supuesto, en las políticas y circunstancias nacionales e internacionales” (Booth & Ainscow, 2011).



C



C

Conciencia de género: Comprender que existen diferencias socialmente determinadas entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, las que afectan su capacidad de acceder y controlar recursos.

Corresponsabilidad: Planeación, reparto y participación equilibrada de las tareas domésticas, de cuidado y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar, independiente de su género, con el objetivo de introducir el principio de igualdad y justicia en la vida familiar y laboral, cuestionar los estereotipos y roles de género tradicionales, y cubrir adecuadamente las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes.

La corresponsabilidad alude también a la responsabilidad social, por parte de las instituciones, la comunidad y el mundo laboral con los trabajos de cuidados, que son imprescindibles para el sostenimiento de la vida, entendiéndolo que implica un cambio actitudinal a través de una sensibilización de las organizaciones, para la generación de una nueva cultura organizacional que permita asumir la responsabilidad social mediante estrategias que favorezcan relaciones igualitarias.

Cosificación Sexual: La cosificación sexual es la reducción de una persona a su cuerpo o partes de éste. Es una forma de discriminación sexista que afecta principalmente a las mujeres, cuando se separan los atributos físicos del resto de su existencia y se minimiza la importancia de sus atributos internos y capacidades intelectuales.



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.

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.

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



D



D

Derechos humanos: Son derechos 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 muchos otros. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (ONU).

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.



Discapacidad: Se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales (OMS, 2001).

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 (Art. 2 Ley N.º 20.609).

Diversidad: El término hace referencia a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y condición migratoria. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de las y los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados (UNESCO, 2022).

La diversidad es una condición transversal a todas las personas, y por lo tanto no está restringida a grupos específicos. Cuando hablamos de diversidad no nos referimos a “los diversos” como un grupo distinto de “los normales”. Diversidad es riqueza y complejidad. No existen jerarquías intrínsecas a la diversidad, y por lo tanto ésta va siempre de la mano de la noción de igualdad (Mineduc, 2017).



Diversidad Funcional: Se refiere a sociedades intrínsecamente imperfectas donde, en relación con un sector con amplio poder e ideas de normalidad basadas en mayorías cuantitativas, se establece un modelo de perfección al que ningún miembro concreto tiene acceso (Romañach y Lobato, 2005). Con este concepto se busca situar la agencia y las posibilidades de resistencia desde el cuerpo, definiendo la diversidad funcional como un hecho somático encarnado y subversivo, constituido como verdad y efecto de poder, a partir de la funcionalidad de un cuerpo hegemónico” (López Radrigán, 2020b, p. 99).

Diversidad Sexo-genérica: Término genérico e inclusivo que hace referencia y reconoce a todas las posibilidades que tienen las personas de expresar y vivir su sexualidad y género, así como de asumir preferencias, orientaciones, expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

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 razones 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.

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:

A. 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.

B. 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.

C. 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”.

D. 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.



E. 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).

Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible (Ley N° 20.422, 2010).

Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA): El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) es un modelo que, fundamentado en los resultados de la práctica y la investigación educativa, las teorías del aprendizaje, las tecnologías y los avances en neurociencia, combina una mirada y un enfoque inclusivo de la enseñanza con propuestas para su aplicación en la práctica. Partiendo del concepto de diseño universal, se organiza en torno a tres grupos de redes neuronales–afectivas, de reconocimiento y estratégicas– y propone tres principios vinculados a ellas: proporcionar múltiples formas de implicación, múltiples formas de representación de la información y múltiples formas de acción y expresión del aprendizaje (Alba Pastor, 2019).

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.



E



E

Educación inclusiva: Proceso que responde a la diversidad y a las necesidades de todo el estudiantado, “[...] eliminando barreras al aprendizaje y generando apoyos específicos para que todos los niños y niñas tengan las mismas oportunidades de acceder, aprender y participar en su proceso educativo”. (Mineduc, 2016).

Enfoque Basado en Derechos Humanos: El enfoque de Educación basado en los Derechos Humanos se caracteriza por orientar las acciones, prácticas y políticas del sistema educativo al resguardo del acceso a una educación de calidad y el respeto de los Derechos Humanos en el contexto educativo (Mineduc, 2017).

Enfoque inclusivo: Propone la transformación de las culturas, políticas y prácticas de las instituciones escolares para abordar el quehacer educativo en función de las características y particularidades de las y los estudiantes, procurando el aprendizaje y la participación de todas y todos (Booth, T. & Ainscow, M. Index for Inclusion. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE), Bristol UK, 2002).

Equidad en la educación: Consiste en garantizar y asegurar que exista una preocupación por la justicia, de manera que la educación de todo el estudiantado se considere como igualmente importante (Unesco, 2017).

Estereotipos: Visión generalizada o idea preconcebida sobre los rasgos y/o características atribuidas a una persona o grupo de personas. Suelen representar una opinión extremadamente simplificada y una actitud prejuiciosa sobre diversos grupos de la sociedad.



Estereotipos de género: Determinadas visiones, ideas preconcebidas, pautas, valores, comportamientos y generalizaciones asociadas a las personas según su género, que se reproducen y transmiten culturalmente. Estas generalizaciones simplistas de los atributos, las diferencias y los roles de las personas según su género limitan el comportamiento y la capacidad para desarrollar las habilidades personales y/o profesionales de mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, sirviendo de justificación para la discriminación de género.

Expresión de Género: Se entiende 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.

Exclusión: como sinónimo de discriminación, ya que la pertenencia a ciertos grupos priva al individuo de la participación plena en los mercados y en la interacción social. Por otra parte, la exclusión incluye una dimensión que engloba la pobreza, pero va más allá, en tanto designa la dificultad para el desarrollo personal, la inserción sociocultural y el acceso a los sistemas preestablecidos por la sociedad.

Exclusión Social: definida por la ONU como aquella acción que “afecta a individuos o grupos humanos, impidiéndoles acceder a un nivel de calidad de vida decente y/o participar plenamente, según sus propias capacidades, en los procesos de desarrollo”.



F



F

Femicidio: Ha sido definido internacionalmente como el asesinato de una mujer por razones de género, sea que éste se cometa en el ámbito público o privado, que exista o no una relación entre el agresor y la víctima. Según la legislación chilena, es el asesinato de una mujer ejecutado por quien es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común, en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia. La Ley N° 21.212 amplió el concepto, extendiéndose a casos que ocurren fuera de la convivencia.

Feminismo - Feminismos: Conjunto amplio de movimientos sociales, teorías sociales y políticas, perspectivas filosóficas y prácticas que reconoce a las mujeres y diversidades en todas sus capacidades y derechos, y postulan la necesidad de cambiar su condición de subordinación, reivindican la igualdad entre los géneros y/o postulan la erradicación del patriarcado en sus múltiples formas y estructuras. El feminismo es un movimiento diverso con una larga historia de lucha política en diversos contextos que converge múltiples ideas, posiciones, y una multiplicidad de expresiones y enfoques.



G



G

Género: Es el conjunto de ideas, creencias, expectativas, características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada según su sexo, como propias de varones, “lo masculino” o de mujeres, “lo femenino”. El género es construido culturalmente y, por ende, cambia a lo largo del tiempo y según la localización.



H



H

Heteronorma - Heteronormatividad: Expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, que considera como única forma social válida las relaciones heterosexuales, es decir, la atracción sexual y romántica únicamente hacia personas del género culturalmente considerado opuesto al propio. Dificulta la existencia de otras formas de existir desde las diversas orientaciones y afectividades y discrimina a quien no siga esta postura social y cultural. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTIQ+.





I

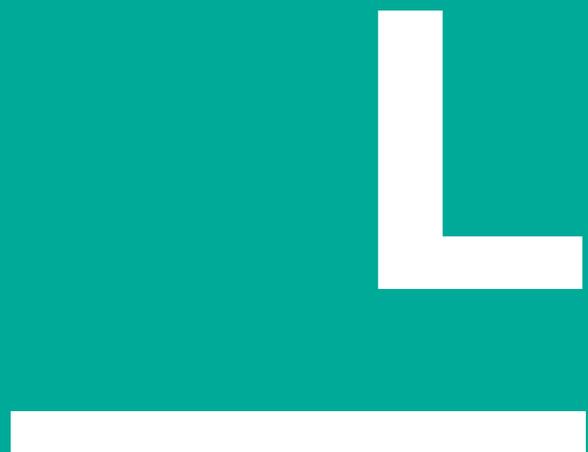
Igualdad de Género: Se considera un asunto de derechos humanos y se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, diversidades sexo-genéricas e infancias. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas se tomen en cuenta, reconociendo su diversidad.

Inclusión: En el ámbito educativo, la inclusión se vive cuando las comunidades educativas se constituyen como espacios de aprendizaje, encuentro, participación y reconocimiento de la diversidad de quienes la integran, donde se construyen y enriquecen las prácticas pedagógicas a partir de las diferencias y particularidades de los estudiantes, favoreciendo que todos puedan desarrollar una trayectoria educativa relevante, pertinente y de calidad (Mineduc, 2016).

Interseccionalidad: Concepto que nace de la mano de los feminismos afrodescendientes y que cobra un nuevo impulso con los feminismos descoloniales de América Latina. Este enfoque teórico se utiliza para describir de qué manera las categorizaciones sociales de diferencia, como sexo, raza/etnia, clase social, religión, nacionalidad, situación migratoria, orientación sexual, identidad de género, edad, pertenencia a pueblo originario, condición de discapacidad, entre otras, se superponen e inciden en las diversas formas de discriminación múltiples y simultáneas y/o de privilegios.

Interculturalidad: Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y del respeto mutuo. (UNESCO, 2005).





L

Lenguaje inclusivo y no sexista: Conjunto de propuestas de expresión verbal o escrita, que busca utilizar expresiones lingüísticas que eviten la invisibilización de las mujeres y diversidades sexo-genéricas, así como prejuicios, estereotipos y la infravaloración basada en el género y/o en otras exclusiones. Reconoce a las personas en su diversidad y respeta sus derechos, contribuyendo a una sociedad más justa e igualitaria.



M



M

Machismo: Conjunto de conductas, actitudes, prácticas sociales y creencias que establecen y promueven la idea de que los hombres son superiores por naturaleza a las mujeres y que incluyen la discriminación contra otros grupos sociales como los hombres homosexuales, las personas con cuerpos o expresiones feminizadas y otras diversidades sexo-genéricas. El concepto alude también a las creencias y prácticas sociales destinadas a promover el enaltecimiento y prevalencia del hombre en perjuicio de la mujer y las diversidades, justificando de esta forma la subordinación, discriminación y opresión de mujeres y diversidades.

Masculinidades: Conjunto diverso de formas, modos, ideas y expectativas culturalmente construidas de cómo ser, actuar y convertirse en hombre en una sociedad, lugar y espacio temporal determinados. La masculinidad hace referencia al significado social de la “hombría”, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente y por ello, las masculinidades se ordenan jerárquicamente según su conformidad con un ideal masculino, siendo algunas formas más valoradas socialmente que otras.

Migración: Movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país (SERMIG, 2024).



N



N

Neurodiversidad: Refiere a la diversidad en la variación natural del funcionamiento neurocognitivo de las personas. Es el amplio espectro de formas en que las personas piensan, se comportan e interactúan con el mundo. Este término busca desestigmatizar diversas maneras de relacionarnos, comunicarnos, percibir información y aprender y entiende que las diferencias en la cognición son simplemente variaciones, todas las cuales son igualmente normales y valiosas.

Neurodivergente: Son aquellas personas cuyas neurocogniciones se desvían significativamente de lo que se considera un rango “normal”, como a individuos neurotípicos, que son aquellos que se encuentran dentro de los parámetros socialmente aceptables de funcionamiento cognitivo.



P



P

Paridad de género: Hace referencia a la participación equilibrada y equitativa de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida política, económica y/o social. La paridad de género busca redistribuir el poder entre mujeres y hombres en la sociedad y es un componente clave para alcanzar la igualdad entre los géneros.

Patriarcado: Término que deriva de “patriarca”. Sistema o forma tradicional de organizar la sociedad que otorga la autoridad y el poder físico, social, cultural, político, económico y sexual a los hombres, situándolos por sobre las mujeres y diversidades sexo-genéricas. Esta estructura de organización de la familia y que se extiende a toda la sociedad, crea relaciones de desigualdad, entregando los privilegios sociales a los hombres y generando discriminaciones, desventajas, explotación u opresión de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas.

Perspectiva de Género: Es una forma de analizar y observar el impacto del género en el estatus, poder, oportunidades, roles, derechos y acceso a recursos, y en cómo estas diferencias y desigualdades afectan las necesidades inmediatas y los intereses a largo plazo de las personas. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es susceptible de ser transformada. Permite valorar las implicaciones que tienen, para todas las personas, cualquier legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles, de manera que puedan beneficiarse igualmente y no perpetuar la desigualdad.



Principios de Yogyakarta: Serie de principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Datan de 2007 y se actualizaron en 2017 (Principios de Yogyakarta, 2007 y Principios de Yogyakarta +10, 2017).



R



R

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.



S



S

Sexismo: Se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.

El sexismo se expresa a través de la hostilidad, la exclusión, la invisibilidad, la agresividad y la violencia física o simbólica; y no sólo se ejecuta por una persona en contra de otra, también escala a nivel institucional (escuelas, dependencias de gobierno, iglesias, hospitales) y social; esta perspectiva excluyente es transmitida por medios de comunicación (prensa, televisión, radio, internet) y reproducida en el lenguaje y demás discursos presentes en nuestra sociedad.

Si bien existen varias formas y expresiones del sexismo, una muy común, recurrente y visible es la que se expresa a través del lenguaje y de la comunicación a través de los medios masivos, digitales o redes sociales (INMUJERES, Glosario para la igualdad).



T

T

Trabajo de cuidados: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo. En tanto, el trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadoras y trabajadores del cuidado a cambio de una remuneración. El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan (OIT, 2018).



Transversalización de la perspectiva de género: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres, hombres y diversidades sexuales, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que todas las personas puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

En el ámbito de la Educación, la transversalización o la institucionalización de la perspectiva de género hace referencia al conjunto de acciones y estrategias que se implementan, 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 o procedimientos para propiciar la igualdad de género al interior de la institución.

Trastorno del Espectro Autista (TEA): Es una afección del desarrollo neurológico con implicación multidimensional, caracterizada por una interacción social disminuida con deficiencias en la comunicación a través del lenguaje verbal y no verbal e inflexibilidad en el comportamiento al presentar conductas repetitivas e intereses restringidos. (Alcalá y Ochoa, 2022).



V



V

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.





Como complemento a este **glosario** se recomienda revisar también la **“Guía de orientación para una comunicación inclusiva y no sexista en la Universidad de Atacama”** de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión UDA, noviembre 2024.

Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

Alcalá, Gustavo Celis, y Ochoa Madrigal, Marta Georgina. (2022). Trastorno del espectro autista (TEA). Revista de la Facultad de Medicina (México), 65(1), 7-20. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2022.65.1.02>

El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT, 2018. Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>

Organización Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91a reunión, 2003. Informe I (B). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

INMUJERES, Glosario para la igualdad. Consulta en línea. En <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998. En https://www.mujeresenred.net/glosario_genero.html

Foro Económico Mundial <https://es.weforum.org/>

Naciones Unidas. Desafíos Globales. Derechos Humanos. En <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

UNESCO Glosario: Comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación, 2022. En <https://unesdoc.unesco.org/>



ark:/48223/pf0000380971_spa.locale=es

UNESCO. Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación, 2017. https://down21-chile.cl/cont/cont/2017/336_2_guia_para_asegurar_la_inclusion_y_la_equidad_en_la_educacion.pdf

Booth, T., & Ainscow, M. (2011). Guía para la educación inclusiva: Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares. Madrid: FUEM.

OMS. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. España: IMSERSO.

Glosario para el cuerpo académico de la Universidad de Chile sobre la no discriminación e inclusión. Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, 2024. https://uchile.cl/dam/jcr:92347498-4088-4791-8f24-beaa6eeda0d6/Glosario%20para%20la%20no%20discriminacion%20e%20inclusion_interiores_prologo_final.pdf

Universidad de Alicante. (17 de Octubre de 2022). Diversidad funcional. Obtenido de Unidad de Accesibilidad Digital: <https://web.ua.es/es/accesibilidad/diversidad-funcional.html#:~:text=La%20diversidad%20funcional%20se%20puede,diversas%20o%20diferentes%20entre%20s%C3%AD>.

DGDI, Universidad de Atacama, Ordenanza de investigación y sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. <https://oficinadegenero.uda.cl/wp-content/uploads/2022/10/ordenanza-investigacion-1.pdf>

FVID. (26 de Julio de 2009). Foro de Vida Independiente y Diversidad. Obtenido de Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano: <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo->



termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/

Alba Pastor, C. (2019). Diseño universal para el aprendizaje: un modelo teórico práctico para una educación inclusiva de calidad. *Participación Educativa*, 55-66.

Ministerio de Educación. Orientaciones técnicas para la inclusión educativa de estudiantes extranjeros, 2017. <https://www.ayudamineduc.cl/sites/default/files/orientaciones-estudiantes-extranjeros-21-12-17.pdf>

Ministerio de Educación. Orientaciones para la construcción de comunidades educativas inclusivas, 2016. <https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Orientaciones-Comunidades-Educativas-Inclusivas.pdf>

SERMIG, Glosario de términos, 2024. En <https://serviciomigraciones.cl/glosario-de-terminos/>

Los Principios de Yogyakarta. <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

Ley N° 20.609 (2012). Establece contra la discriminación. Chile. Obtenido de <https://bcn.cl/2g7mr>

Ley N° 20.422 (2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Chile. Obtenido de <http://bcn.cl/2irkh>

Ley N° 21.212 (2020). Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio <https://bcn.cl/2fiyx>

Ley N° 21.369 (2021) Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Obtenido de <https://bcn.cl/2rhez>

Ley 21.643 (2024) Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en



el trabajo. Obtenido de <https://bcn.ci/3hkc6>

Booth, T., & Ainscow, M. (2000). Index for Inclusión. Traducción castellana Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva .

