



BREVE
**GLOSARIO
DE GÉNERO**

BREVE GLOSARIO DE GÉNERO

Autorías: Valentina Abarca, Catalina Bolívar, Yue Müller, Karin Saavedra

Diseño y diagramación: Daniela Bass, María Teresa Icaza

Proyecto InES-Género “Construyendo ciencia, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI) con perspectiva de género desde el Maule” (INGE210025).

Proyecto InES “Transformando la innovación basada en ciencia hacia un enfoque transdisciplinario con perspectiva de género, para resolver problemas complejos desde el territorio, con un horizonte 2030” (InES-54 2020).

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Universidad de Talca

Agosto 2022



ANÁLISIS DE GÉNERO

Una de las formas más generalizadas del sexismo. Se da cuando un estudio, análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende, como la única relevante. Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano [1].

BRECHA DE GÉNERO

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre las personas, según su sexo o género. Se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que hombres, mujeres y otras identidades, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos [1].

ANDROCENTRISMO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos financieros de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género". El Foro Económico Mundial calcula su Índice de Brecha de Género en cuatro dimensiones: participación económica y oportunidad; acceso a educación; salud y esperanza de vida; empoderamiento político [1].

Alude a una propuesta epistemológica de los estudios críticos y feministas. Observa y reflexiona que toda producción científica está ligada a un contexto y a la subjetividad o punto de vista particular de quien la genera. A objeto de prevenir los sesgos androcéntricos, de género, de clase social, raza y otras categorías, propone explicitar quién, cómo, dónde y para qué se produce determinada investigación o análisis científico. Con ello, el conocimiento situado permite además complejizar categorías que han sido consideradas como universales, tales como “la mujer” o “el hombre” [2].

DESARROLLO SOSTENIBLE

El concepto “disidencias sexuales” se sitúa en Latinoamérica y el Caribe al albor de los movimientos sociales LGBTI+, desde una posición epistémica decolonial. Cuestiona y critica la concepción binaria de los géneros y la heterosexualidad como norma social, a partir de las experiencias latinoamericanas. Se configura como una postura política en relación con la diversidad sexo-genérica y afectiva. Es decir, busca provocar cambios profundos en las condiciones de vida de las personas que no encajan dentro de las normas de género, avocando por el acceso y goce pleno de sus derechos fundamentales [3].

CONOCIMIENTO SITUADO

Según el Informe Brundtland de las Naciones Unidas (1987), el desarrollo sostenible es “aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. En la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005 se hizo referencia a los tres componentes del desarrollo sostenible —desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente— como “pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente” [1].

DISIDENCIAS SEXUALES

GÉNERO

Se refiere a las identidades, los roles (tareas y funciones sociales), los valores, las representaciones o atributos simbólicos, asignados a las personas según su sexo, mediante los procesos de socialización. Comúnmente, se han identificado los géneros masculino y femenino, clasificando la sociedad de manera binaria. No obstante, hay variedad de géneros, tales como las contenidas en el espectro de identidades trans. El género se construye socialmente, por lo tanto, varía conforme la época histórica y las culturas. No es un efecto de la naturaleza [1,7].

Concepto que se utiliza para describir y analizar el mercado del trabajo. Observa la organización de éste según el sexo de las personas. Dos principios que orientan el análisis son los de separación y jerarquización. De acuerdo con primero, el mercado laboral diferencia entre trabajos destinados a hombres y a mujeres. Respecto del segundo, se otorga mayor valor y financiamiento al trabajo ejecutado por hombres, que a aquel ejecutado por mujeres. Un aspecto del mercado laboral que ha sido mayormente invisibilizado es el trabajo reproductivo, asociado culturalmente a las mujeres. El mercado del trabajo no es rígido, pues varía según la época histórica y las culturas [5].

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA Y AFECTIVA

Término paraguas que reconoce la preferencia, autoexpresión e identidad de aquellas personas que no encajan dentro de las normas de género binarias, aceptadas comúnmente [1]. Agrupa por ejemplo las diversidades de: sexo anatómico (hembra, macho, persona intersex), identidad de género (personas cis-género, trans y no binarias), identidades relacionales (monogamias y no-monogamias), orientaciones sexuales (bisexual, gay, lesbiana, pansexual, heterosexual, asexual), expresiones de género (persona femenina, masculina, andrógina, fluída), entre otras [4].

En relación al sexo anatómico, cabe destacar que, si bien se utiliza el binarismo macho/hembra o sexo masculino/femenino para clasificar a las personas al nacer, es dable señalar que la realidad es más bien matizada. De este modo, las personas intersex son aquellas que presentan variaciones normales a nivel de los órganos genitales, hormonas, cromosomas u otros rasgos anatómicos. Se estima por ejemplo que en Estados Unidos, 1 de cada 100 personas es intersex. El término hermafrodita es inexacto e incorrecto, toda vez que implica que un individuo puede ser macho y hembra a la vez, hecho biológicamente imposible [4].



EQUIDAD DE GÉNERO

El término se refiere al trato justo de las personas, de todos los géneros, en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. Centrándose en el principio de justicia, se basa en la noción de que las personas deben beneficiarse de diferentes niveles de apoyo para alcanzar una igualdad real [1].

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos, las diferencias y los roles de las personas según si han sido clasificadas como mujeres o varones. Se construyen socialmente y varían según las culturas y épocas históricas [1].

ESTEREO TIPO DE GÉNERO

FEMINISMO

Teoría ligada a los movimientos sociales iniciados por las mujeres, que busca problematizar y acabar con el sexismo, la explotación sexista y las opresiones que emanan de esa forma de discriminación. Reconoce y reivindica a las mujeres y diversidades sexo-genéricas, en todas sus capacidades y derechos. Surge desde fines del siglo XVIII en Europa, momento en el cual las mujeres como grupo colectivo, toman conciencia de la posición social subordinada que se les ha impuesto en la sociedad patriarcal occidental. El feminismo lucha por acabar con el patriarcado y el sexismo [1,6].

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, incluidas las infancias. La igualdad no significa que todas las personas serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del sexo asignado al nacer. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad social [1].

IGUALDAD DE GÉNERO

INTEGRACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS CURRÍCULOS UNIVERSITARIOS

Consiste en integrar de manera efectiva el análisis de género en los conocimientos y contenidos que entregan las Instituciones de Educación Superior (IES) a los futuros/as agentes sociales, profesionales e investigadores. Específicamente, busca desarrollar habilidades orientadas a la integración del análisis de género en la producción y transferencia de conocimientos. También puede incluir métodos de enseñanza inclusivos, la visibilización de las mujeres científicas, el uso no sexista del lenguaje, imágenes y ejemplos, el cuestionamiento de los estereotipos y roles profesionales de género, utilizar y socializar bibliografía producida por mujeres y disidencias, etc [9].

En la investigación/innovación sensible al género, el género se tiene en cuenta constantemente a lo largo del ciclo de investigación/innovación [14].

INVESTIGACIÓN/INNOVACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO

INTEGRACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN/ INNOVACIÓN

Se refiere al uso del análisis basado en el sexo o en el género en todas las fases del ciclo de investigación/innovación. En algunos proyectos solo un análisis del sexo es relevante para el problema (por ejemplo, estudios preclínicos sobre células y tejidos). En otros casos, solo es necesario un análisis de género, porque las diferencias biológicas no juegan un papel preponderante (por ejemplo, estudios que afectan las relaciones sociales y económicas entre hombres y mujeres). En casos específicos, el sexo y el género no se pueden distinguir (por ejemplo, estudios de nutrición donde los factores hormonales, fisiológicos y culturales pueden influir en la probabilidad de enfermedad) [9]. El programa Horizonte 2020 de la Comisión Europea, en su artículo 15 promueve la “dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación” [10].

INTERSECCIONALIDAD

Concepto que surge del feminismo negro en Estados Unidos hacia finales de los años ochenta, para analizar, problematizar y dar cuenta de las opresiones múltiples y simultáneas que viven las mujeres racializadas y empobrecidas. Se utiliza como una herramienta teórica para describir de qué manera inciden las categorías de sexo, raza y clase social, en las experiencias de opresiones múltiples y simultáneas, que viven las mujeres como individuos y como grupo. Dichas categorías no se pueden jerarquizar, ni tampoco se pueden separar. Es decir, son todas igualmente importantes en la vida de las personas. En otras palabras, se encuentran imbricadas. Otras categorías que podemos sumar a este análisis son la edad, diversidad funcional, situación migratoria y religión [11,12,13].

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con su fisiología o su sexo asignado 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 [1,8]. De este modo, el género se puede subvertir, no es estático. Es decir, las personas pueden transformar su autopercepción y la expresión de sus identidades, representaciones, atributos simbólicos, valores y roles sociales [15].

Se identifica como transgénero, trans, o género no-conforme, a aquellas personas cuya identidad de género no se encuentra completamente alineada respecto del sexo que se le ha asignado al nacer. Mientras que, se identifica como cis-género a aquellas personas cuyo sexo asignado al nacer es coincidente con su identidad de género. Cabe destacar que el concepto trans incluye un espectro de identidades de género y expresiones, tales como transfemenina, transmasculino, trans no binarie, género fluido, queer, entre otros¹.



INVESTIGACIÓN/INNOVACIÓN CIEGA AL GÉNERO

La investigación/innovación ciega al género no tiene en cuenta el género, ya que se basa en la suposición, a menudo incorrecta, de que las posibles diferencias entre hombres y mujeres no son relevantes para la investigación/innovación en cuestión [14].

Es un término para la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado (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 [1].

PARIDAD DE GÉNERO

PATRIARCADO

Derivado de Patriarca, el término se refiere a una manera de organizar la sociedad, otorgando el poder y autoridad a los varones adultos, situándolos jerárquicamente por sobre las mujeres e infancias, en las familias. Desde los estudios de género, el concepto es usado también para describir la manera en que esa forma de dominio masculino se hace extensiva a los otros sistemas sociales, en general [13].

Son una serie de principios legales internacionales que datan de 2007, actualizados en 2017, que tratan sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de diversidad sexual e identidad de género. Buscan garantizar que las personas sexo-género diversas puedan ejercer y disfrutar plenamente de sus derechos humanos. Son necesarios porque se ha dado cuenta globalmente de vulneraciones sistemáticas a sus derechos fundamentales. Por tanto, los Principios de Yogyakarta sirven como guía de referencia para el poder legislativo, las autoridades y organizaciones implicadas en estos principios [8].

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales 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 [1].

Se refiere a las tareas y funciones asignadas a las personas arbitrariamente, según su sexo, dentro de una cultura y época histórica específicas. No son naturales, sino que son aprendidas mediante los procesos de socialización. Suelen determinar las responsabilidades y conductas en las personas, así como la manera de organizar la sociedad [1,7]

ROLES DE GÉNERO

INVESTIGACIÓN/INNOVACIÓN ESPECÍFICA DE GÉNERO

La investigación/innovación específica de género se centra en el género mismo como objeto de estudio [14].

En la investigación/innovación sensible al género, el género se tiene en cuenta constantemente a lo largo del ciclo de investigación/innovación [14].

INVESTIGACIÓN/INNOVACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO

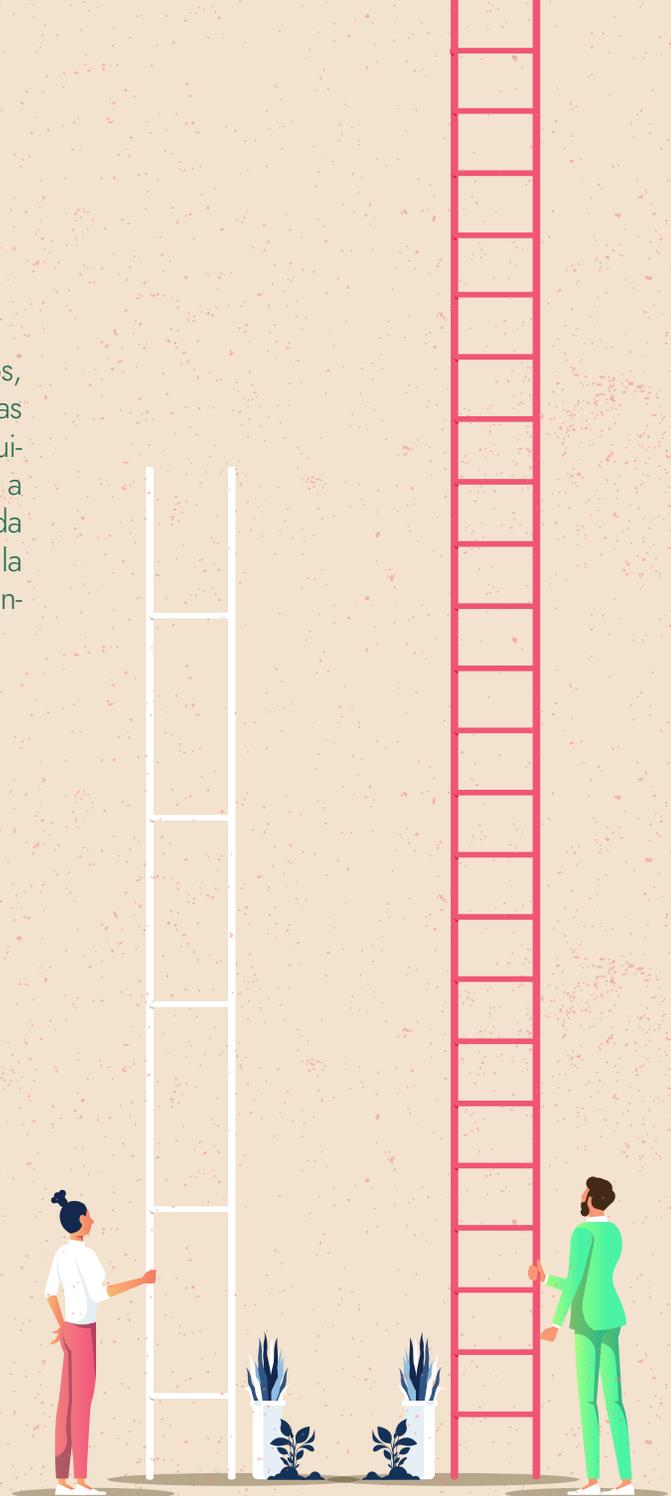
SESGO DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN/INNOVACIÓN

Es la diferenciación entre hombres y mujeres, a menudo involuntaria e implícita, que coloca a un género en una posición jerárquica respecto al otro, en un determinado contexto y como resultado de estereotipos de masculinidad y feminidad. Influye tanto en la participación en la investigación/innovación como en la validez del proceso. Un ejemplo es la investigación/innovación que se centra en la experiencia y el punto de vista de hombres o mujeres, mientras presenta los resultados/productos como universalmente válidos [14].



SEXISMO

Es un tipo de discriminación, ejercida por individuos, grupos y organizaciones, en contra de otras personas o grupos, basado en el sexo. Surge a partir de prejuicios negativos y de ideas que sitúan mayoritariamente a las mujeres, en una posición jerárquica disminuida respecto a los hombres. El sexismo se sustenta en la creencia de que un sexo es superior al otro, arraigándose en la cultura patriarcal [6,7].



TECHO DE CRISTAL

El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral [1].

Es aquel trabajo relacionado con las tareas de mantenimiento de un hogar o unidad doméstica, el cuidado de personas autovalentes y dependientes, la organización de la economía doméstica y la reproducción social. A diferencia del trabajo productivo, el trabajo reproductivo no es remunerado y culturalmente se ha asociado a las mujeres adultas y niñas [5].

TRABAJO REPRODUCTIVO

SEXO

Se refiere a las características biológicas mediante las cuales se clasifica a los seres humanos como personas de sexo femenino o masculino, o hembras o machos. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que presentan variaciones normales a nivel de los órganos genitales, hormonas, cromosomas u otros rasgos anatómicos, tales como las personas intersex (en EE.UU. se estima que una de cada cien personas es intersex). No obstante, las características biológicas tienden a diferenciar a los humanos de manera binaria, como hombres y mujeres [1,7].

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un proceso basado en el enfoque de Derechos Humanos. Se lleva a cabo de manera estratégica, para conseguir que las necesidades, preocupaciones y experiencias de todas las personas, incluidas las mujeres, sean parte integrante de las políticas, programas y proyectos, de manera transversal e igualitaria. Es decir, desde las fases de elaboración, puesta en marcha y control, hasta los procesos de evaluación. Ello en todo ámbito político, económico, social y cultural. Implica incorporar el principio de participación ciudadana en la formulación de las políticas, programas y proyectos. Transversalizar la perspectiva de género promueve que todas las personas puedan beneficiarse de éstos con igualdad. Se definió el concepto de transversalización de la perspectiva de género en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones (ECOSOC)².



BIBLIOGRAFÍA

- [1] "Profundicemos en términos: guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores", ONU Mujeres Guatemala, 2016. Disponible en: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- [2] "The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies", Sandra Harding (Ed.). Routledge, 2004.
- [3] "Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica", Yuderkys Espinosa-Miñoso, El Cotidiano, 184, pp. 7-12, 2014. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32530724004>
- [4] "The social justice advocate's handbook: a guide to gender", Sam Killermann. Impetus Books, 2013.
- [5] "División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos", Danièle Kergoat, en H. Hirata, F. Laborie, H. Le Daré, D. Senotier, "Diccionario crítico de feminismos". Ed. Síntesis, Madrid, pp. 66-75, 2002.
- [6] "Feminism is for everybody: passionate politics", Bell Hooks. South End Press, Cambridge, MA, 2000.
- [7] "Sexe, genre et sexualités: introduction à la théorie féministe", Elsa Dorlin. Ed. Presses Universitaires de France, Francia, 2014.
- [8] "Principios de Yogyakarta", Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, 2007. Disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- [9] "IGAR TOOL: Recommendations for Integrating Gender Analysis into Research", Gender-NET Project "Promoting gender equality in research institutions and integration of the gender dimension in research contents" funded by the European Commission under the Science in Society workprogramme of the seventh Framework Programme (2013-2016). Disponible en: <http://igar-tool.gender-net.eu/en>
- [10] "EUR 23857 EN - Toolkit - Gender in EU-funded research", European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. Disponible en: www.yellowwindow.com/genderinresearch
- [11] "Glosario feminista abreviado", Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Ed. Universidad de Santiago de Chile, 2021. Disponible en: https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/glosario_feminista_completo_20dic_2.pdf
- [12] "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color", Kimberle Crenshaw. *Stanford Law Review*, 43 (6), pp. 1.241-1.299, 1991.
- [13] "Imbricación: más allá de la interseccionalidad. Mujeres, raza y clase en los movimientos sociales". Jules Falquet. Ed. Madreselva, Argentina, 2021.
- [14] "Directorate-General for Research and Innovation, Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", European Commission. Publications Office, 2012. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/37288>
- [15] "El género en disputa", Judith Butler. Ed. Paidós, España, 2007.