

Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
CIUDAD UNIVERSITARIA

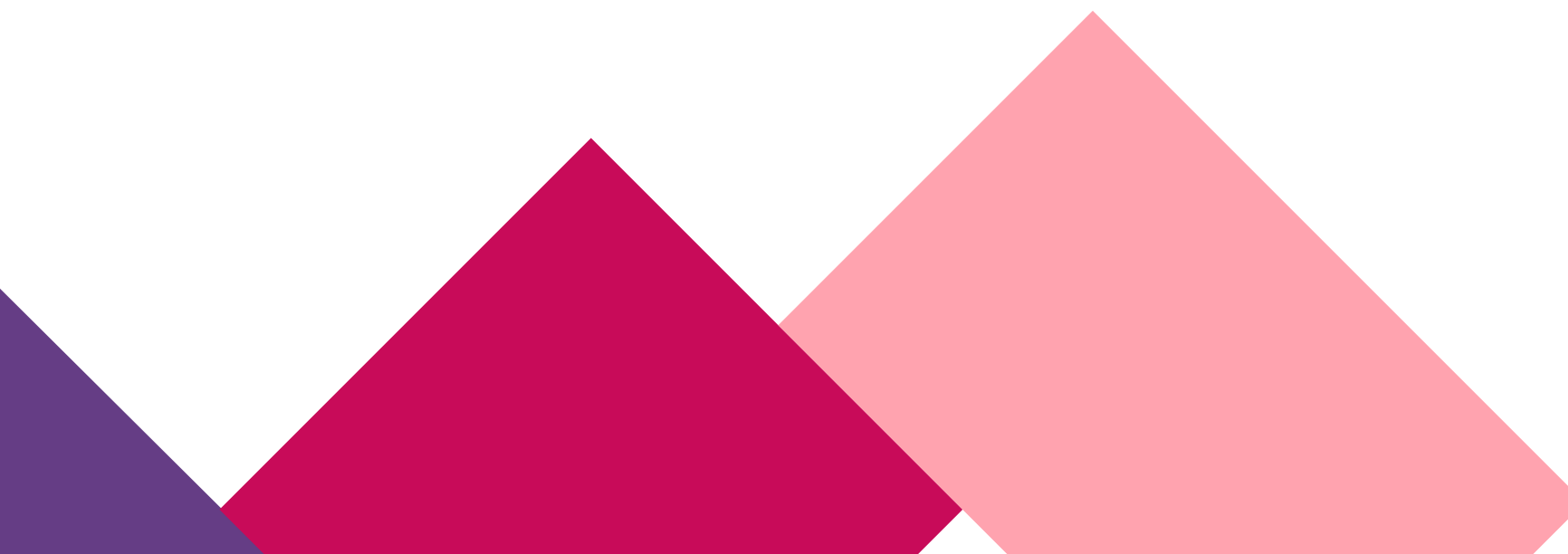


DEGYD.UDEC.CL

Índice

4	Presentación
5	Introducción
6	Áreas temáticas y su descripción
8	Área temática 1. Lenguaje no sexista e inclusivo
9	¿Qué es el lenguaje no sexista e inclusivo?
10	Recomendaciones para promover buenas prácticas en materia de lenguaje no sexista e inclusivo
20	Área temática 2. Estereotipos de género y sexuales
21	¿Qué es el género?
26	¿Qué son los estereotipos de género?
30	Recomendaciones para eliminar los estereotipos de género en el sistema educacional
32	Área temática 3. Diversidades sexuales
33	¿Qué es la diversidad sexual?
44	Recomendaciones para prevenir la violencia hacia personas LGBTI

46	Área temática 4. Práctica académica conforme a la equidad de género
47	¿Qué es la sensibilidad de género en las prácticas docentes?
51	Recomendaciones para desarrollar una práctica docente con enfoque de género
53	Recomendaciones para promover buenas prácticas vinculadas al quehacer universitario en espacios externos a la universidad
54	Área temática 5. Prácticas para promover buenos tratos, sana convivencia y relaciones amorosas saludables y libres de violencia
55	¿Qué son las relaciones amorosas saludables y libres de violencia?
61	Recomendaciones para promover relaciones amorosas sanas y libres de violencia



Presentación

Las universidades tienen un rol central en asumir los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para avanzar en la materialización de la igualdad de todas las personas independiente su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia sexual y prácticas de discriminación.

Es por ello que la Universidad de Concepción se compromete con la promoción de buenas prácticas al interior de la institución y a avanzar hacia formas que sean coherentes con estos cambios culturales. Al mismo tiempo, la Universidad reconoce la existencia de un contexto nacional y local de movilización ciudadana y estudiantil, el cual exige avances en dichas materias en concordancia con nuestro compromiso como comunidad universitaria con los cambios que se requieren en el modelo educativo. De esta forma podremos co-construir un espacio educativo verdaderamente igualitario y libre de violencia, que se exprese en la formación de profesionales e investigadores/as que contribuyan a mejorar la sociedad y la calidad de vida de todas las personas.

Convencida la Universidad de que es necesaria la prevención de situaciones que

pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto educativo, el presente Manual de Buenas Prácticas es puesto a disposición de la comunidad universitaria, esperando contribuir a la prevención de las conductas mencionadas.

El Manual no tiene un carácter imperativo ni es una reglamentación universitaria obligatoria. No obstante, la Universidad de Concepción busca promover, dentro de los espacios universitarios, las conductas referidas para la construcción de nuevos usos y costumbres, generándose un verdadero cambio cultural en estas materias.

El Manual no implica la derogación total o parcial de cualquiera de las demás normas universitarias relativas a dicha materia, y en el evento de no resultar conciliables unas y otras, prevalecerán siempre estas últimas, en especial, aquellas contenidas en el Decreto U. de C. Nº 2019-031 de 2 de abril de 2019.

Esta primera versión del Manual se proyecta para los años 2020 y 2021. Tras ello, y a lo largo de ese periodo, se recogerán

nuevas fuentes para su actualización, así como las sugerencias y observaciones que cada organismo realice de manera particular de acuerdo a su contexto. Esto se debe a que la realidad vivida y experimentada por las distintas facultades y organismos puede variar significativamente, por lo que se reconoce la necesidad de abordar cada una de estas situaciones. Ello permitirá seguir avanzando en la co-construcción de un espacio educativo verdaderamente igualitario y libre de violencia.



Introducción

El Manual de Buenas Prácticas establece directrices generales para una buena convivencia que permita construir espacios seguros y libres de violencia al interior de la Universidad de Concepción¹.

El Manual define cinco áreas temáticas, elaborando para cada una de ellas definiciones conceptuales breves y recomendaciones para promover buenas prácticas.

Estas áreas temáticas son:

- Área temática 1. Lenguaje no sexista e inclusivo.**
- Área temática 2. Estereotipos de género y sexuales.**
- Área temática 3. Diversidades sexuales.**
- Área temática 4. Práctica académica conforme a la equidad de género.**
- Área temática 5. Prácticas para promover buenos tratos, sana convivencia y relaciones amorosas saludables y libres de violencia.**

En relación a su ámbito de aplicación, este manual abarca todo ámbito o espacio educativo de la Universidad de Concepción, el cual implique procesos de docencia, enseñanza y educación en cualquiera de sus campus. Estos procesos pueden ocurrir, sin ser una enumeración taxativa, en aulas, laboratorios, campos clínicos, lugares de práctica o pre práctica profesional, salidas a terreno, bibliotecas, entre otros.

En cuanto a quienes se refiere, este manual involucra al personal académico o cualquier otro rol que suponga algún tipo de responsabilidad en la conducción del proceso de formación de una persona, así como al grupo estudiantil independiente el nivel de estudio o situación académica, y que formen parte de la Universidad de Concepción.

Respecto a este último grupo es importante mencionar que las relaciones entre estudiantes de la Universidad de Concepción conforman igualmente, aunque estas no se refieran al desarrollo formativo, un ámbito que contribuye y fomenta la generación de espacios seguros.

Áreas temáticas y su descripción

A continuación, se describe brevemente el contenido de cada área que ha sido incluida en este Manual.



Área temática 1. Lenguaje no sexista e inclusivo

Esta sección se organiza en torno a la definición del término “lenguaje no sexista e inclusivo” y las recomendaciones para fomentar el uso de dicho lenguaje, las que buscan promover la igualdad y el desarrollo de una cultura universitaria basada en el respeto a la diversidad humana y el derecho a la no discriminación.

Las recomendaciones están constituidas por herramientas gramaticales que ofrecen alternativas para evitar expresiones sexistas y excluyentes en el habla oral y escrita, y que tienen por objeto promover y difundir la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo como una materia de derechos humanos, contribuyendo a la construcción de una igualdad que se exprese en las prácticas y hechos y la no discriminación entre las personas.



Área temática 2. Estereotipos de género y sexuales

En este apartado, se presenta en primer lugar, una **aproximación al concepto de género**, entendido como un constructo social y categoría relacional que, como resultado de los distintos procesos de socialización, permite comprender, en última instancia, la violencia de género y la violencia hacia las mujeres, así como otras inequidades en las relaciones sociales. Además, se entregan otros marcos teórico-conceptuales cuya comprensión ayuda a identificar situaciones de violencia o discriminación.

En segundo lugar, se desarrolla el concepto de **estereotipos**. Se definen algunos de los principales estereotipos que se encuentran naturalizados en la sociedad (estereotipos de sexo, sexuales, de roles sexuales y compuestos) y, para situarse dentro del contexto universitario, se describen brevemente los estereotipos de género que existen dentro del contexto educacional.

Finalmente, se incluyen recomendaciones orientadas a erradicar los **estereotipos de género**, impulsando una visión distinta que no discrimine ni limite las opciones y formas de ser de las personas, permitiendo desarrollar una variedad y diversidad de roles más allá de lo tradicional y socialmente asignado como diferencias sexuales.



Área temática 3. Diversidades sexuales

Esta área temática aborda algunas definiciones relacionadas con las diversidades sexuales por medio del desarrollo de conceptos, tales como sexo, orientación sexual e identidad de género, entre otros.

En este apartado, la Universidad recoge lo planteado por el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, del que Chile forma parte, asumiendo que en esta materia suelen utilizarse conceptos y definiciones sobre las cuales no existe acuerdo entre los organismos nacionales, internacionales, organizaciones y grupos que defienden sus respectivos derechos, así como en los ámbitos académicos en los cuales se reflexiona sobre estos temas. Además, responden a una dinámica conceptual sumamente cambiante y en constante revisión.

Por otra parte, el Manual comparte que asumir definiciones en esta materia es sumamente delicado, ya que fácilmente se puede incurrir en encasillamiento o clasificación de personas, lo que debe evitarse cuidadosamente, razón por la cual se procura hasta donde sea posible, no caer en definiciones conceptualmente problemáticas y, cuando se deba hacer, se procederá con la mayor amplitud y provisionalidad, sin asumir ni defender ninguna posición conceptual y menos aún irreducible.

Luego de los aportes conceptuales, se exponen algunos tipos de violencia hacia personas pertenecientes a las diversidades sexuales y los mitos que existen en torno a ellas, los cuales no sólo son violentos y discriminatorios, sino que estigmatizan e impiden dar cuenta de los afectos y deseos sexuales de las personas, así como de una mayor fluidez y diversidad de la identidad de género y orientación sexual, negando procesos identificatorios fundamentales para la realización y satisfacción de las personas.

Para concluir este apartado, se presentan algunas recomendaciones para prevenir la violencia hacia personas LGBTI.

4



Área temática 4. Práctica docente conforme a la equidad de género

Esta sección aborda la sensibilidad de género en las prácticas docentes en el ámbito educativo, problematizando la ausencia de dichas prácticas en la educación básica, media y superior, las cuales se fundan en un trato diferenciado que depende del sexo del estudiantado, haciendo que la práctica docente se ejerza de manera diferente, y que muchas veces resulta ser desigual, para hombres y mujeres. Se aborda también cómo estas diferencias se expresan en el currículum oculto, textos escolares, recursos educativos, prácticas pedagógicas, discursos pedagógicos y promoción de la participación. Se proponen recomendaciones para desarrollar la sensibilidad de género al interior de las aulas por parte del cuerpo docente.

Finalmente, se consideran recomendaciones de buenas prácticas vinculadas al quehacer universitario en espacios externos a la universidad, tales como: pasantías, salidas a terreno, laboratorios, actividades festivas, etc.

5

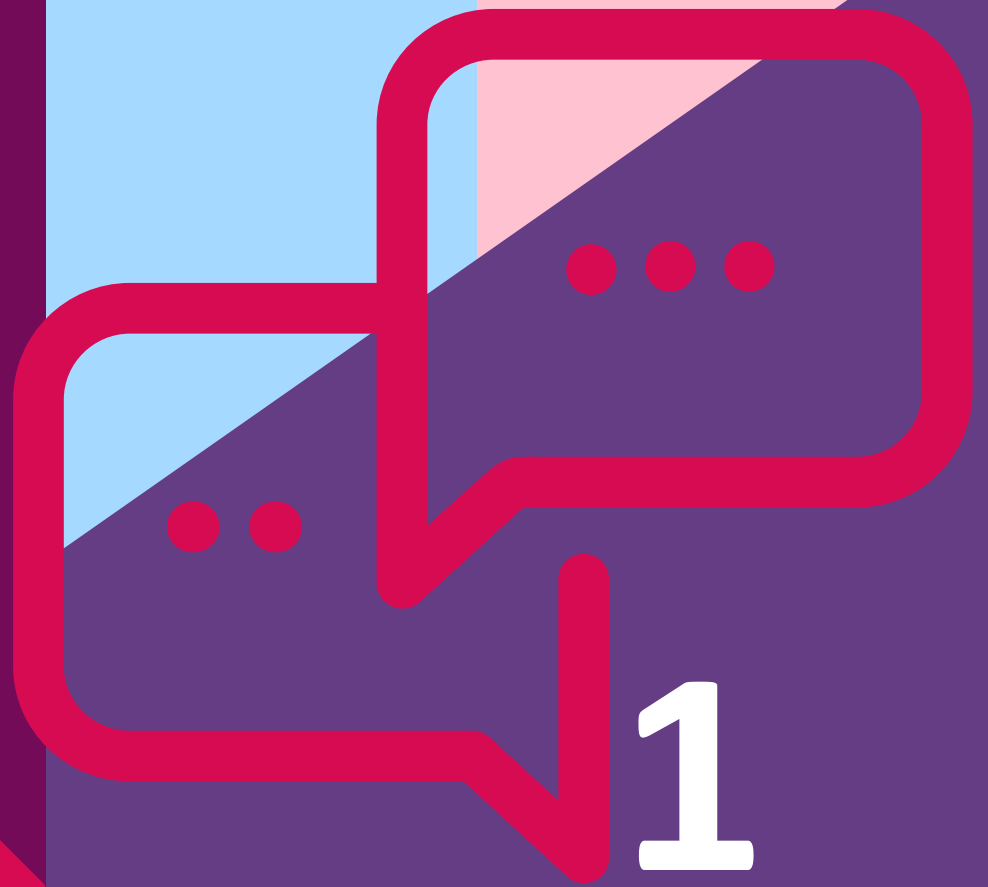


Área temática 5. Prácticas para promover buenos tratos, sana convivencia y relaciones amorosas saludables y libres de violencia

Esta última área trata sobre las relaciones amorosas y afectivas sanas y libres de violencia, indicando las principales características que una relación debe tener para definirse como tal.

Para ahondar en lo anterior, y por contraste, se hace necesario identificar los principales mitos del llamado “amor romántico”, los cuales muchas veces fomentan y justifican la violencia en las relaciones amorosas.

Finalmente, el apartado concluye, por un lado, con sugerencias orientadas a cultivar relaciones sanas y, por otro, señales para detectar a parejas agresoras, así como situaciones que ponen en riesgo la salud y vida de las personas que pueden estar viviendo una situación de violencia en su relación amorosa.



**Lenguaje no sexista
e inclusivo**

¿Qué es el lenguaje no sexista e inclusivo?

El lenguaje tiene un rol fundamental en la construcción de la realidad y, en este sentido, es mucho más que un conjunto de palabras ya que proporciona orden y sentido dentro de la sociedad en que vivimos.

El lenguaje (ya sea oral o escrito), permite la producción y reproducción de las estructuras sociales; permite mantener la estabilidad y orden, pero también permite la innovación constante ya que este igualmente va modificándose por medio del uso cotidiano que hacen las personas, grupos y sociedades.

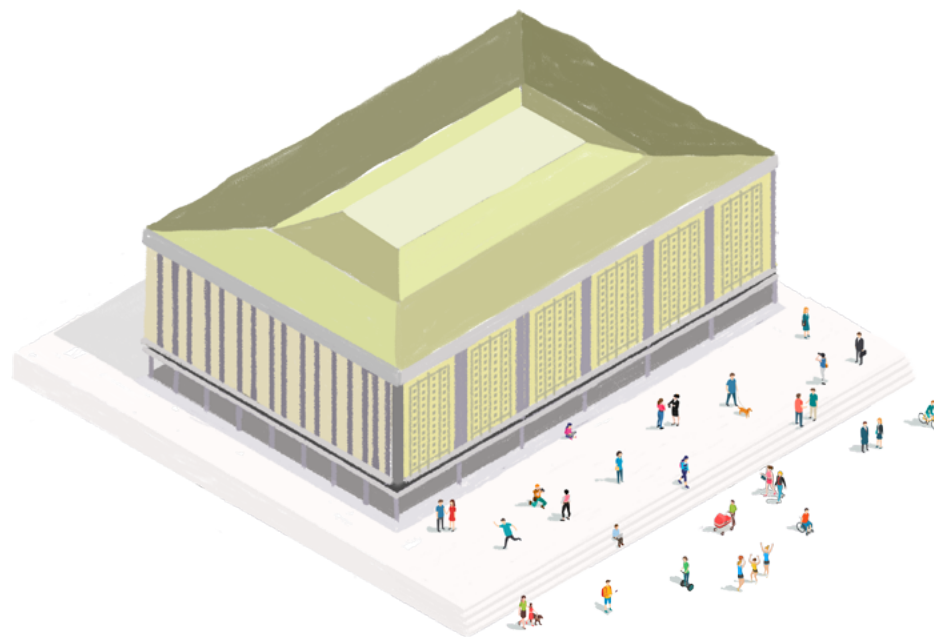
A lo largo de la historia, el lenguaje ha invisibilizando a las mujeres, las diversidades sexuales y otros grupos sociales, haciéndolos desaparecer como sujetos del discurso y reproduciendo desigualdad, utilizando como genérico universal el masculino cuando se quiere nombrar a lo masculino, femenino y diverso.

Debido a lo anterior es importante utilizar el lenguaje de manera adecuada, nombrando la diversidad de personas, es decir, un lenguaje inclusivo que evite se reproduzcan o generen ideas respecto a la existencia de comportamientos, prácticas, actitudes, trabajos, espacios, etc., propios de mujeres o de hombres, ya sea porque

se cree que es su “esencia”, o bien, por la costumbre social de identificar roles diferentes para mujeres y hombres.

Por este motivo surge la importancia de dar a conocer y recomendar formas alternativas al genérico universal masculino y evitar diversas formas de discriminación que derivan del sentido excluyente o sexista que le pueden dar las personas hablantes a tales expresiones genéricas. **Por ello se recomienda el uso de un vocabulario y conceptos neutros que incluyan a todas las personas, o bien, nombrar de manera específica a quienes nos referimos.**

Las siguientes recomendaciones son recursos lingüísticos gramaticalmente correctos y no suponen la invención de palabras o recursos idiomáticos. Por lo anterior, se invita a poner en práctica y utilizar otras formas de la lengua en las conversaciones diarias, textos educativos, correos electrónicos, documentos oficiales e institucionales y, en general, en cualquier documento que sea elaborado dentro de la Universidad.



“ [el lenguaje inclusivo] tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico⁴ . ”

Recomendaciones para promover buenas prácticas en materia de un lenguaje no sexista e inclusivo⁵

Uso del genérico universal

Una práctica frecuente del sexismo es generalizar en masculino, es decir, una gran cantidad de sustantivos se utilizan con el género gramatical masculino para referirse a la totalidad de las personas, indistintamente su sexo, cometiéndose el error de invisibilizar a las mujeres, las cualidades femeninas y la diversidad sexual. Existen diferentes opciones para evitar este uso:

Utilizar sustantivos colectivos no sexuados:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Los científicos han investigado sobre...
- Los ciudadanos
- Los chilenos
- Los agricultores

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- El cuerpo científico ha investigado sobre...
- La ciudadanía
- La población chilena
- Las personas que trabajan en la agricultura

Recurrir a la doble forma femenino-masculino cuando se considere conveniente:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Los científicos han confirmado
- Los administrativos del departamento
- Los derechos de los niños chilenos

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- Científicos y científicas han confirmado
- Las administrativas y los administrativos del departamento
- Los derechos de las niñas y los niños chilenos

Generalmente, se tiende a anteponer el término masculino al femenino, lo que podría sugerir una preferencia por la forma masculina; sin embargo, gramaticalmente esto no tiene una justificación. Por lo tanto, se recomienda alternar el orden de los femeninos y masculinos.

Cuando se utilicen sustantivos con forma única, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

SUSTANTIVO

- Los sustantivos comunes en cuanto al género tienen una sola forma para referirse al género femenino y al masculino, por lo que la distinción se debe realizar en el artículo (el/la) que se anteponga.
- Los sustantivos epicenos tienen una forma única, a la que corresponde un solo género gramatical, para referirse, sin distinción, a personas de manera independiente de su sexo.

EJEMPLOS

- El/la estudiante
La/el periodista
El/la nutricionista
La/el economista
- La víctima
La persona
La comunidad
El personaje

Uso de abstractos:

Otra práctica frecuente del uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fuesen hombres, invisibilizando a las mujeres que efectivamente ocupan dichos cargos. Para corregir esto, se recomienda utilizar abstracciones que eviten nombrar al sujeto de la acción:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Enviar los informes a los directores
- Es responsabilidad de cada jefe de departamento
- Será una reunión de todos los trabajadores

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- Enviar los informes a las direcciones
- Es responsabilidad de cada jefatura de departamento
- Será una reunión de toda la planta trabajadora

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, se recomienda evitar el uso de los pronombres masculinos y utilizar las palabras quien o quienes:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Será el juez el que lo determine
- El supervisor dará su opinión
- Los que no asistan a clases serán amonestados

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- Quien juzgue lo determinará
- Quien supervise dará su opinión
- Quienes no asistan a clases recibirán una amonestación

Se puede usar los pronombres indefinidos alguien, cada, cualquiera y nadie:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Cuando uno rinde un examen debe llegar a la hora
- Los postulantes deberán presentar sus antecedentes
- Los administrativos podrán participar de la reunión
- Ninguno del curso aportó ideas

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- Cuando alguien rinde un examen debe llegar a la hora
- Cada postulante deberá presentar sus antecedentes
- Cualquier persona de la planta administrativa podrá participar de la reunión
- Nadie del curso aportó ideas

Utilizar la tercera persona del singular, o bien, recurrir a formas impersonales utilizando la expresión SE y luego conjugando el verbo en tercera persona:

EXPRESIÓN SEXISTA

- Los postulantes deberán enviar su currículum al siguiente correo electrónico

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- Se solicita enviar el currículum al siguiente correo electrónico
- Solicitamos a usted enviar el currículum al siguiente correo electrónico

Uso de artículos y pronombres:

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

EXPRESIÓN SEXISTA

- ⦿ Los investigadores se preguntan sobre la primera misión al planeta Marte
- ⦿ Los niños son nuestro futuro. Ellos harán de la sociedad un mejor lugar

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- ⦿ Los y las investigadoras se preguntan sobre la primera misión al planeta Marte
- ⦿ Los y las niñas son nuestro futuro. Ellos y ellas harán de la sociedad un mejor lugar

Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones:

Un error es mencionar los títulos académicos, cargos y ocupaciones en masculino, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que desempeñan dichas labores. Evite el uso del masculino cuando las profesiones y cargos se refieran a las mujeres:

EXPRESIÓN SEXISTA

- ⦿ La arquitecto Andrea Gutiérrez
- ⦿ Andrea Gutiérrez, asesor del presidente
- ⦿ El presidente Gutiérrez
- ⦿ La jefa de sección, Andrea Gutiérrez

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- ⦿ La arquitecta Andrea Gutiérrez
- ⦿ Andrea Gutiérrez, asesora del presidente
- ⦿ La presidenta Gutiérrez
- ⦿ La jefa de sección, Andrea Gutiérrez

Y la misma recomendación en el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres:

EXPRESIÓN SEXISTA

- ⦿ Las enfermeras
- ⦿ Las bailarinas
- ⦿ Las secretarias

FORMA ALTERNATIVA NO SEXISTA

- ⦿ El personal de enfermería
- ⦿ El cuerpo de baile
- ⦿ El secretariado

Significados sexistas de ciertas frases cotidianas⁶:

Una de las dimensiones en las que el sexismo se manifiesta es a través de los significados que se atribuyen a ciertas expresiones o frases cuyos sentidos reafirman visiones androcéntricas, binarias y excluyentes, devaluando la presencia de lo femenino, o bien, reforzando roles y estereotipos de género.

Por ello, se recomienda evitar reproducir este tipo de significados en que se haga referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres y hombres:

“DEBERÍAS SER UN POCO MÁS FEMENINA”

“SER MAMÁ ES LO MÁS LINDO DE SER MUJER”

“HAY CARRERAS PARA HOMBRES Y CARRERAS PARA MUJERES”

También, evitar el uso de refranes sexistas:

**“DETRÁS DE UN GRAN HOMBRE HAY
UNA GRAN MUJER”**

“LOS HOMBRES NO LLORAN”

**“LOS HOMBRES SON MÁS RAZÓN Y
LAS MUJERES MÁS EMOCIÓN”**

Finalmente, erradicar del lenguaje frases sexistas frecuentes
en la comunicación oral, tales como:

“SE LO BUSCÓ POR ANDAR VESTIDA ASÍ”

“ESE COLOR ES DE MUJER”

“ELLA NO ES PARA POLOLEAR”

Uso de imágenes no sexistas:

Las imágenes también son parte del lenguaje, por lo que de igual manera pueden reproducir el sexismo, reforzando relaciones desiguales y sesgos sexistas. Por ello se recomienda evitar imágenes que muestren:

- **Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva**, fomentando la creencia de que los hombres no son responsables en las decisiones vinculadas a la reproducción y, como consecuencia, del cuidado de hijos e hijas.
- **Una división del trabajo entre hombres y mujeres**, en que ellas aparezcan ligadas a lo doméstico, cuidado de otras personas o trabajos subordinados y donde los hombres estén relacionados a la economía, espacio público, política, etc.
- **Un modelo físico de mujer** joven, blanca y delgada, preocupada sólo de su apariencia física y desvalorizada en sus capacidades intelectuales, invisibilizando a la diversidad de mujeres y sus proyectos de vida.
- **Mujeres como objetos sexuales**, asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.

Se recomienda el uso de material visual no sexista, como, por ejemplo:

- **Mujeres y hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente.**
- **Mujeres y hombres realizando trabajos domésticos y cuidado de otras personas.**
- **Mujeres en participación política, mundo público y vida económica.**
- **Incluir de forma igualitaria y equivalente a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales con prestigio social y económico.**
- **Evitar imágenes de hombres en actitud de superioridad**, representando la igualdad de capacidades entre mujeres y hombres.
- **Mostrar a las mujeres con metas personales y voluntad propia.**
- **Imágenes que den cuenta de la diversidad de las personas** (expresión de género, características físicas, etnia, etc.).

Nombrar personas lesbianas, gays, bisexuales, trans-géneros e intersexuales (LGBTI):

Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersexo. La sigla LGBTI se utiliza para “describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos”⁷. **Debe tenerse presente que la terminología relacionada con estos grupos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Queers, Travestis, Transexuales, entre otras.** No obstante, este Manual sigue las recomendaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sin pronunciarse sobre cuales siglas, términos y definiciones representan de la forma más justa y precisa a las poblaciones analizadas, usando de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual⁸.

Las expresiones excluyentes para referirse a la diversidad sexual reflejan y refuerzan la hegemonía de la heterosexualidad⁹ y la cisnormatividad¹⁰ frente a las otras expresiones, por ello es importante reconocer que el uso de las siglas LGBTI enfatiza y visibiliza aquellas identidades que históricamente han sido excluidas y discriminadas por un orden heteronormativo y patriarcal. Para nombrar a la población LGBTI se recomienda tener en cuenta los siguientes usos:

EXPRESIÓN SEXISTA

- ⦿ **Personas con preferencias distintas a la heterosexual**
- ⦿ **Amanerado**
Cola
Maricón
Mariconcito
Afeminado
- ⦿ **Camionera**
Amachada
Marimacho
Tortillera
- ⦿ **Bi**
Le hace para los dos lados

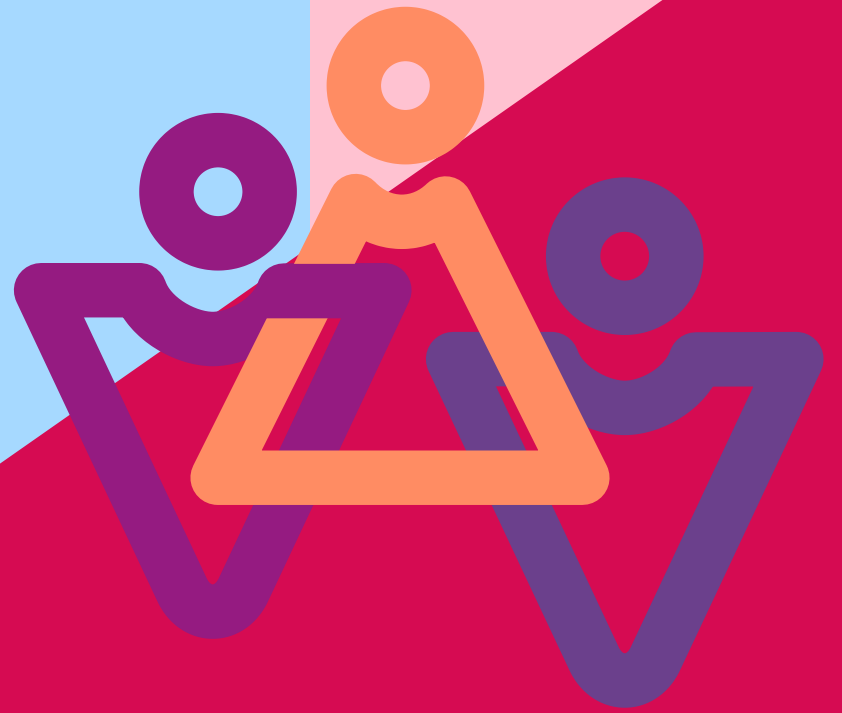
EXPRESIÓN INCLUSIVA

- ⦿ **Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales**
Población lésbica, gay, bisexual, transgénero e intersexual
- ⦿ **Persona homosexual**
Hombre homosexual
Persona gay
Gay
- ⦿ **Persona homosexual**
Mujer homosexual
Persona lesbiana
Lesbiana
- ⦿ **Persona bisexual**
Hombre bisexual
Mujer bisexual

Evitar decir “mujer transgénero” u “hombre transexual”, a menos que sea necesario resaltar dicha condición. Por ejemplo, la recomendación es “Andrea, la mujer que lleva los proyectos en la comisión”, en lugar de “Andrea, la mujer transexual que lleva los proyectos en la comisión”.

¿Y que hay sobre @?

Se recomienda evitar el uso de la arroba ya que no es un signo lingüístico. **El lenguaje es lo suficientemente rico para que todas las personas sean nombradas, por lo que siempre va a haber formas y maneras alternativas de visibilizar a las mujeres y las personas de las diversidades.** Al mismo tiempo, es aconsejable utilizar las formas propuestas anteriormente por ser más adecuadas, leíbles y comprensibles y **se recomienda dedicar tiempo para pensar formas con una mejor solución.** La arroba puede ser de utilidad cuando se persiguen fines de carácter comercial (letreros, carteles, anuncios, etc.) o bien para llamar la atención, pero no es la mejor forma cuando se trabaja en documentos formales u oficiales.



2

Estereotipos de género y sexuales

¿Qué es el género?

Según el informe *Género: Los desafíos de la Igualdad del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo*, el género se refiere a:

“ los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado¹¹. ”

En otras palabras, el concepto de género es una construcción social de definición y diferenciación de roles que no pertenece a la naturaleza, si no que a la cultura. **Esta es una construcción arbitraria sin relación, o muy poca, con características biológicas y hechos objetivos¹²** en donde las diferencias de género son establecidas a través de consideraciones biológicas. En este sentido, el género hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales¹³. Si bien es imposible negar que el sustrato biológico ejerce influencia en el comportamiento humano, la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular es el resultado de un complejo proceso de interacción y socialización.





a) Asignación de género

Para Lamas¹⁴ este proceso se inicia al momento de nacer, en el cual, en función de la apariencia externa de los genitales, comienza un proceso de socialización diferente para aquellas criaturas identificadas como hombres y como mujeres, desplegándose la lógica del género que indica, de manera omnipresente, como hombres y mujeres deben comportarse en todos los ámbitos de la vida.

De esta manera y como lo sostiene el Sistema Interamericano, el sistema binario del género/sexo no permitiría dar cuenta de otras identidades de género y sexo:

El modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan dos, y solo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex)¹⁵.

Desde la niñez, las categorías sociales como el género son aprendidas, socializadas y, a largo plazo, esencializadas, conformándose finalmente como una tipología natural:

Ambos, niño y niña, aprenderán también la valoración desigual que la sociedad confiere a los géneros: lo masculino altamente valorado y lo femenino devaluado. Incluso esta diferencia de valor, como muchas otras asociadas al género, quedarán registradas como algo natural y exclusivo de la diferencia sexual y casi nunca serán reconocidas como una construcción social¹⁶.

b) Relaciones de género

No obstante su arbitrariedad y carácter social, el género y las relaciones entre lo femenino y masculino se impone, como fue señalado anteriormente, como una realidad objetiva y natural que conlleva una serie de privilegios y obligaciones que caracterizan a cada género y que se encuentran legitimadas históricamente, ya que se asumen como diferencias sexuales naturales biológicas^{17 18}.

Las relaciones de género se desarrollan de manera cotidiana, en el día a día, tanto en el espacio público como privado y personal, en los cuales las prácticas y políticas afectan a ambos géneros de manera diferente.

Sin embargo, la relación de género no sólo tiene que ver con crear un sentido de diferencia entre el hombre y la mujer, sino que es un elemento importante de la vida social porque opera como un sistema de desigualdad, ya que, al ser dos categorías diferentes y excluyentes entre sí, crean relaciones jerárquicas, por lo tanto, desiguales¹⁹.

Esta organización es violenta, pues promueve la discriminación, predetermina el comportamiento tanto para mujeres como para hombres, castiga severamente las transgresiones a los roles asignados, no permite la autonomía ni el desarrollo de las potencialidades por igual, no permite la comunicación ni las relaciones equitativas entre los sexos, asigna responsabilidades sociales y familiares exclusivas y desiguales por género²⁰, entre otras.

Además de imponer un orden jerárquico, la dualidad de género femenino/masculino hace imposible la existencia de una mayor fluidez y diversidad de géneros y, por lo tanto, no permite dar cuenta del cambio social y de la realidad de las personas en su cotidianeidad, así como los sentimientos donde los deseos sexuales de las personas tienden a desaparecer en una construcción simple y sencilla que no logra dar cuenta de la diversidad²¹.

Es por estas consecuencias de desigualdad y discriminación que en Chile desde 1990 se han impulsado diferentes políticas y programas, así como leyes que favorecen la equidad de género²².

c) Violencia de género

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, la violencia de género es:

Cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/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 viudez²³.

La violencia de género se refiere a cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona. Se entiende que la violencia de género incluye la violencia física, sexual, psicológica o verbal. Si bien la violencia de género puede ser hacia cualquiera de los géneros, es importante señalar que son las mujeres quienes la viven con mayor frecuencia.

De acuerdo a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, específicamente la violencia hacia las mujeres se define como:

Todo acto de violencia sexual que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, e incluida la violencia doméstica, los delitos cometidos por cuestiones de honor, los crímenes pasionales, las prácticas tradicionales nocivas para la mujer, incluida la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado²⁴.

Esta definición es de gran relevancia ya que ubica la violencia contra las mujeres dentro del marco de los Derechos Humanos, señalando que las diferentes formas de violencia contra las mujeres son violaciones de los derechos humanos, por lo que la violación **a estos derechos es un problema social y no un tema privado**. Esta definición también reconoce que este tipo de violencia se basa en el género, por lo que el ser mujer es el factor de riesgo para padecerla²⁵.

d) Violencia sexual

Otro concepto importante de señalar es la violencia sexual, la que es entendida como una violación a los derechos humanos y es una clara manifestación de violencia hacia las mujeres²⁶. **Si bien las víctimas son hombres y mujeres, son estas últimas las que se ven afectadas en mayor proporción²⁷.**

Si bien existen situaciones de violencia que son cometidas por parte de las mujeres hacia los hombres, o incluso de las propias mujeres a otras, en términos globales, se trata de una problemática que afecta principalmente a las mujeres, y donde el modelo de violencia ejercido corresponde mayormente a ejercicios de poder por parte de los hombres hacia las mujeres²⁸.

Se debe entender que la expresión violencia sexual comprenderá todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consentida, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que atente incluso contra su vida. Sin que sea una enumeración taxativa y sin perjuicio que puedan ser constitutivos de delitos en conformidad con la legislación penal, los siguientes comportamientos, definidos también en el “Protocolo de actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual”²⁹ de la Universidad de Concepción, deben ser considerados como violencia sexual:

AGRESIÓN SEXUAL

SE REFIERE AL USO DE LA FUERZA FÍSICA, LA AMENAZA DE LA FUERZA FÍSICA O CUALQUIER OTRA FORMA DE COACCIÓN, PARA LA OBTENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE INTERACCIÓN SEXUAL NO CONSENTIDA EXPRESAMENTE POR LA OTRA PERSONA.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SE REFIERE A COMPORTAMIENTOS EXPRESADOS EN LA REALIZACIÓN DE INVITACIONES O INSINUACIONES DE CARÁCTER SEXUAL NO CORRESPONDIDO; LA PRESIÓN PARA ACEPTAR TALES INVITACIONES O INSINUACIONES; LA ATENCIÓN O AMABILIDAD VINCULADA A UN INTERÉS SEXUAL PREVIAMENTE MANIFESTADO Y NO CORRESPONDIDO; LA INVASIÓN DEL ESPACIO PERSONAL POR MEDIO DE TOCACIONES O CARICIAS QUE GENERAN INCOMODIDAD EN QUIEN LAS RECIBE; EL INVOLUCRAMIENTO EN CONVERSACIONES DE TIPO SEXUAL, SIN CONSENTIMIENTO; LAS DESCALIFICACIONES, INSULTOS, BROMAS, COMENTARIOS Y BURLAS DE CARÁCTER SEXUAL, EN CONTEXTO PÚBLICO O PRIVADO, SEA LABORAL O ACADÉMICO.

Según la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, el hostigamiento sexual se refiere a:

Conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil³⁰.

Además, el hostigamiento sexual es una forma de violencia altamente preocupante que, según el Ministerio de Educación “solo de manera reciente ha comenzado a visibilizarse en las instituciones de educación superior chilenas”³¹.

En el sistema interamericano, la Convención de Belém do Pará señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

¿Qué son los estereotipos de género?

El término estereotipo es utilizado para referirse a:

Una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir (...) los estereotipos presumen que todas las personas miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares (...) o tienen roles específicos³².

De acuerdo al Ministerio de Educación los estereotipos de género son:

Conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres. Determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo³³.

Es decir, los estereotipos son construcciones culturales que promueven una visión limitada sobre el rol de las mujeres y hombres en la sociedad, actuando como ideas preconcebidas que indican como hombres y mujeres deben actuar; qué tareas le son propias a cada género, cuáles habilidades desarrollar, en qué áreas o ámbitos profesionales desempeñarse, etc.

En la medida en que los estereotipos ignoran las necesidades, habilidades, circunstancias y los deseos individuales, estos generan un impacto significativo en la capacidad que tienen las personas para crear o formar sus propias identidades de acuerdo con sus valores y deseos³⁴.

Los estereotipos se desarrollan y fomentan de manera cotidiana y no problemática cuando decimos, por ejemplo, que los hombres no lloran y que las mujeres son sensibles; que las mujeres son hábiles en tareas que demandan cuidado y preocupación de terceras personas, mientras que los hombres son mejores en aquellas tareas que implican competencia. Sin embargo, esto no significa que los hombres naturalmente sean más competitivos y las mujeres estén hechas para asistir a otras personas, sino que es una forma de pensar que discrimina especialmente a las mujeres y cuya perpetuación contribuye a que estas características sean fomentadas de manera distinta en hombres y mujeres, haciendo prevalecer la creencia de que las características de ambos géneros son naturales.

Algunas veces no somos conscientes de que podemos estar pensando con patrones estereotipados. **El acto de estereotipar puede estar muy interiorizado en nuestro modo de pensar y categorizar** por lo que, para combatir los estereotipos, es necesario superar muchas de nuestras actitudes que, de manera inconsciente, presentan sesgos sexistas.

De esta manera, al constituirse los estereotipos como la base de los prejuicios, los estereotipos impiden la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y diversidades sexuales, dificultando la materialización de la igualdad sustancial, esto es, la realización efectiva de la libertad e igualdad³⁵.

La Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer señala que los estados deben tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos³⁶.

a) Algunas clases de estereotipos³⁷

ESTEREOTIPOS DE SEXO:

Se refieren a las nociones generalizadas según las cuales los hombres y las mujeres poseen características físicas y biológicas diferenciadas. Un ejemplo de esta clase de estereotipo es aquel que dice que *“los hombres son más fuertes físicamente que las mujeres”* generalización que puede ser real en tanto que estadísticamente, los hombres son, en promedio, más fuertes que las mujeres, pero también puede ser falsa cuando se aplica a una mujer que es más fuerte que un hombre en particular.

ESTEREOTIPOS SEXUALES:

Se refieren a la interacción sexual entre hombres y mujeres. Esta clase de estereotipos dotan a hombres y mujeres de características o cualidades sexuales específicas que juegan un papel en la atracción y el deseo sexual, la iniciación sexual y las relaciones sexuales, la intimidad, posesión y violencia sexual entre otras. **Un ejemplo se refiere a la creencia de que parte importante de la sexualidad de la mujer está destinada a la procreación**, donde para mujeres de ciertas culturas y creencias religiosas, las relaciones sexuales estarían reservadas en relación a la formación de familia. También existen estereotipos que tratan a las mujeres como propiedad sexual de los hombres o las condenan por mostrar comportamientos sexuales considerados promiscuos, mientras que a los hombres no se les culpa por los mismos comportamientos. Otro ejemplo son aquellos estereotipos que asumen que las personas gays o lesbianas son promiscuas sexualmente.

ESTEREOTIPOS DE ROLES SEXUALES:

Aluden a los roles y comportamientos que se atribuyen y se esperan de hombres y mujeres en base a sus construcciones físicas, sociales y culturales. **Estos hablan sobre los comportamientos apropiados para hombres y mujeres y se basan en las diferencias biológicas de los sexos para definir comportamientos sociales y culturales diferenciados y apropiados para cada uno de ellos.** De manera general, los estereotipos sobre los roles sexuales comunes se refieren a generalización de la idea del hombre como el proveedor de la familia y la mujer como la madre, cuidadora y confinada al espacio doméstico. Estos roles a menudo se extienden a otras áreas como la educación donde, como consecuencia, se van limitando las opciones educativas y de formación de las mujeres en base a estereotipos que muchas veces pueden limitarlas a áreas específicas y relacionadas a las características mencionadas anteriormente, convirtiéndose entonces en una profecía autocumplida.

ESTEREOTIPOS COMPUESTOS:

Son estereotipos de género que interactúan con otros estereotipos que asignan atributos, características o roles a diferentes subgrupos de mujeres. Por ejemplo, los estereotipos basados en el género y la edad pueden producir estereotipos específicos relacionados con las adolescentes, las mujeres en edad reproductiva o de la tercera edad. Otras categorías son la nacionalidad, etnia, orientación sexual, clase social, entre otras.

b) Algunas clases de estereotipos de género en el sistema educativo

El género es un factor diferenciador en la elección vocacional y uno de sus condicionantes. Según el Sistema Único de Admisión³⁸ existen diferencias entre hombres y mujeres al momento de postular a una carrera profesional, así como una diferencia de representación por sexo en algunas carreras, una vez hecha la selección. En el caso de las mujeres, éstas eligen en mayor medida carreras de: Pedagogía en Educación de Párvulos, Básica y Diferencial, Obstetricia y Puericultura, Enfermería, Fonoaudiología, Nutrición y Dietética, Terapia Ocupacional y Trabajo Social. En el caso de los hombres las carreras que más eligen son del área de la Ingeniería (Electrónica, en Electricidad, Mecánica, Civil Electrónica, Civil Mecánica y Civil Eléctrica).

Lo anterior habla de que las carreras “feminizadas”, ya sea en su postulación o selección, están relacionadas con áreas como la educación, la salud y las tareas de cuidado de otras personas, mientras que las carreras “masculinizadas” se relacionan con la tecnología y las ingenierías, asociadas en general a las ciencias exactas.

Por ello, la UNESCO hace un llamado a intensificar la participación de las mujeres en las ciencias y la tecnología, planteando que:

Quedan aún por eliminar importantes barreras institucionales y culturales que obstaculizan el progreso de la mujer en la enseñanza y la investigación científica, y que les impiden asumir responsabilidades en un pie de igualdad con los hombres. El logro de un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades científicas, que representa por sí solo un objetivo esencial por razones de equidad, también supone que el enfoque y el contenido de los adelantos científicos podrían ser modificados para centrarlos más en las necesidades y aspiraciones de la humanidad³⁹.

En este sentido, llama la atención que, aunque hombres y mujeres poseen las mismas oportunidades (formales) para ingresar a cualquier carrera universitaria, sigan existiendo en la actualidad carreras en las cuales predomina uno u otro género. La razón de ello es que se asume que hombres y mujeres tienen habilidades innatas⁴⁰ para distintas áreas, pero en realidad estas ideas “responden a las disposiciones de género adquiridas en el proceso de socialización”⁴¹ que permite la interiorización de creencias en relación a las expectativas por el hecho de ser mujer u hombre, además de las expectativas de éxito y valorización, lo que se relaciona íntimamente con los estereotipos de género.

CARRERAS ESTEREOTIPADAS:

MATERIAL DOCENTE:

Se refiere a todo tipo de material que presenta sesgos de género y, por lo tanto, margina a las mujeres. Ejemplo de ello es la escasa presencia de autoras en la bibliografía estudiada *“lo que refleja la supresión y marginalidad de los saberes producidos por mujeres en el ámbito educativo”*⁴².

DISCURSO DOCENTE:

En la primera área temática se expuso sobre el lenguaje inclusivo y se presentaron recomendaciones para superar las formas sexistas del lenguaje. **Así como se hace presente en el discurso cotidiano, de manera similar, el lenguaje sexista también se inscribe en la práctica y discurso docente, teniendo como resultado una exclusión sistemática de las estudiantes, ignorando su presencia e identidad.** Este punto será tratado con mayor profundidad en el área temática número 4, correspondiente a las prácticas docentes con sensibilidad de género.

PRÁCTICA DOCENTE:

Las prácticas docentes se relacionan a las expectativas del cuerpo académico sobre el grupo estudiantil que muchas veces, por medio del “clima frío”⁴³ **tiende a subvalorar a las estudiantes que se desempeñan en áreas masculinas como las ingenierías y tecnología:**

Se precisa que junto a la influencia de los estereotipos de género y la atribución de menores capacidades para las matemáticas hay que considerar la discriminación informal y formal a la que se ven sometidas (las mujeres): sarcasmo, chistes sexistas, rumores, dudas sobre su capacidad, políticas y estructuras que las excluyen⁴⁴.

PRÁCTICAS Y DISCURSO DE ESTUDIANTES:

Así como ocurre a nivel de docentes, **el lenguaje y prácticas sexistas también existen a nivel del estudiantado: muchas universitarias reciben otros [mensajes] que las marcan como objetos** —por ejemplo, sexuales— para la diversión, para afirmar un cierto tipo de masculinidad, para exhibir poder⁴⁵.

Recomendaciones para eliminar⁴⁶ los estereotipos de género en el sistema educacional⁴⁷

Identificar los estereotipos

- ⦿ Distinguir y reconocer la diferencia entre sexo, género, rol de género, identidad de género y orientación sexual.
- ⦿ Reconocer la diversidad presente en el mundo, reconstruyendo la historia contada al respecto, incluyendo la transversalidad de género, develando la ausencia e invisibilidad de las contribuciones de las mujeres y diversidades sexuales.
- ⦿ Identificar la injusticia social y las desigualdades en el trato de las personas, reconociendo los procesos sutiles colectivos que generan la discriminación, invisibilización y anulación de enfoques y perspectivas no “normalizadas en la sociedad patriarcal”.
- ⦿ Estudiar la masculinidad imperante y valorar las diversas masculinidades que coexisten también en la sociedad patriarcal, pero que están, al igual que las mujeres, invisibilizadas.

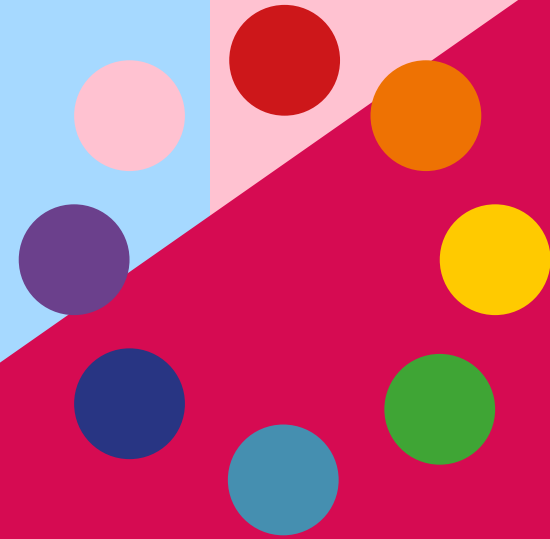
Educar desde la igualdad

- ⦿ Educar desde la igualdad, haciendo entender que las diferencias de sexo y género no condicionan las capacidades de las personas.
- ⦿ Poner en alza valores tradicionalmente asociados a lo femenino como la cooperación, colaboración, el apoyo a las personas, etc.
- ⦿ Valorar del mismo modo a todas las personas, no expresando expectativas diferentes según el género o sexo.
- ⦿ No dirigirse a las personas con formas peyorativas o burlescas.
- ⦿ Promover el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Evitar el uso de estereotipos

- Erradicar estereotipos de género, especialmente evitar reproducir estereotipos de género durante la actividad docente.
- No actuar con pasividad o indiferencia frente a comentarios, frases, expresiones o prácticas que reproduzcan estereotipos sexistas o de género y que puedan provenir de cualquier integrante de la comunidad universitaria.
- Revisión de los planes de estudio, bien sea para eliminar los elementos de carácter sexista que perpetúan la discriminación o para incluir algunos temas que ayuden a cuestionar estereotipos y prejuicios vigentes.
- Reconocer y censurar los prejuicios, actitudes sexistas o cualquier tipo de conducta que subordine, inferiorice o invisibilice a las mujeres y diversidades sexuales.
- Seleccionar materiales en función de criterios que respeten el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que sean neutros, libres de estereotipos y valores sexistas y que eviten la reproducción de modelos que provoquen desigualdad.
- No solicitar o asignar tareas o trabajos diferenciados por género sin una debida justificación.





3

Diversidades sexuales

¿Qué es la diversidad sexual?

Diversidad sexual se refiere al “*término que encierra y celebra todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales y la identidad de género*”⁴⁸.

Algunas precisiones conceptuales sobre las diversidades sexuales

Como ha señalado el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos⁴⁹, esta materia responde a una dinámica conceptual altamente cambiante y en constante revisión. Por ello, asumir definiciones es sumamente delicado, ya que fácilmente se puede incurrir en encasillamiento o clasificación de personas, lo que debe evitarse cuidadosamente. Consecuente con esta prevención, este Manual evita, hasta donde es posible, caer en definiciones conceptualmente problemáticas, procurando dar ideas referenciales amplias y sin asumir ni defender posiciones irreductibles.

A continuación, se comparten aproximaciones conceptuales donde se ha recurrido a diferentes fuentes que, generalmente, son aceptadas en la práctica nacional e internacional.





Sexo

De acuerdo a la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos de la Organización de los Estados Americanos (2012):

En un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer⁵⁰.

Según la opinión consultiva OC-27/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos refiriéndose a la definición anterior *“En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre”*⁵¹ motivo por el que incluye la categoría intersexual que, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se define como *“Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino”*⁵². En este sentido *“Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer”*⁵³.

Orientación sexual

De acuerdo a los Principios de Yogyakarta ⁵⁴, esta se define como:

La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas ⁵⁵.

En otras palabras, la orientación sexual de una persona es independiente del sexo que le asignaron al nacer, e independiente de su identidad de género. La orientación sexual es un componente de la vida íntima de las personas y *“se encuentra ligada al concepto de libertad y posibilidad de todo ser humano de auto-determinarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones”* ⁵⁶.

LESBIANA

Mujer que se siente atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres⁵⁷.

GAY

Se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres, aunque el término se puede utilizar para describir tanto a hombres gays como a mujeres lesbianas⁵⁸.

BISEXUAL

Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio⁵⁹.

PERSONA HETEROSEXUAL

Mujer que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por un hombre; u hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por una mujeres⁶⁰.

Identidad de género

Según los Principios de Yogyakarta, la identidad de género es:

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales⁶¹.

La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual.

Expresión de género

Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida⁶².

Transgénero o persona trans

Se refiere a aquellas personas en que la identidad o la expresión de género es diferente de aquella que típicamente se encuentra asociada con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas ⁶³.

De acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ⁶⁴, personas trans es el término paraguas, es decir, recoge o agrupa, las diferentes variantes de las identidades de género (que incluye, entre otras, a transexuales, travestis y transformistas) cuya característica en común es que el género asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. De esta forma, la identidad de género no estaría determinada por las características corporales, intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos (por lo que tampoco sería necesaria su transformación), sin embargo, muchas personas trans podrían sentirlo necesario para la construcción de su identidad de género.

Existen ciertos consensos en relación a los términos utilizados por las personas trans: el término mujeres trans se refiere a personas cuyo sexo asignado al nacer correspondió al de hombre (macho de la especie humana), mientras que su identidad de género es femenina. Por otra parte, el concepto de hombres trans se refiere a aquellas personas cuyo sexo asignado al nacer es de mujer (hembra de la especie humana), mientras que su identidad de género es masculina. El término persona trans también puede ser utilizado por alguien que se identifica fuera del binario mujer/hombre ⁶⁵.

Personas LGBTI

La expresión LGBTI, comprende a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales y se utiliza para *“describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos”* ⁶⁶.

Además de los instrumentos específicos internacionales sobre la diversidad sexual⁶⁷, Chile ha venido desarrollando un marco legislativo que busca medidas contra la discriminación hacia personas LGBTI. Algunas de ellas son⁶⁸:

LEY N° 20.370 QUE ESTABLECE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN:

Aprobada el 2009. Si bien no hace referencia explícita a la diversidad sexual, sí incluye el principio de la no discriminación y de respeto a la diversidad social.

LEY N° 20.536 SOBRE VIOLENCIA ESCOLAR:

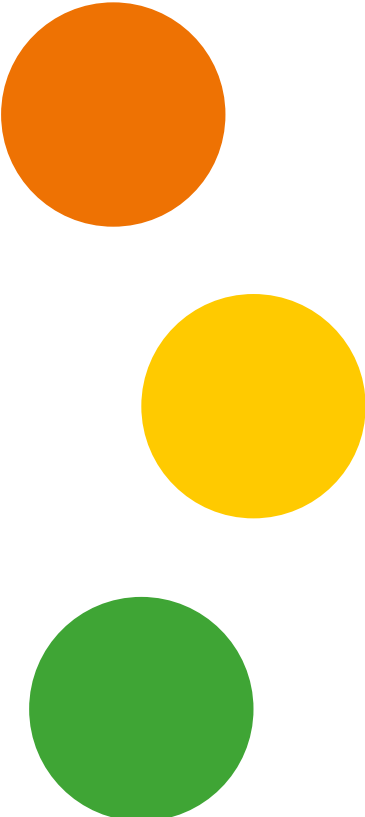
Promulgada el 2011. Tiene un impacto positivo directo en la lucha contra la homofobia y la transfobia en las aulas.

LEY N° 20.609 QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:

Aprobada el 2012. Sanciona la discriminación arbitraria e incluye en sus categorías protegidas la orientación sexual y la identidad de género. Conocida también como Ley Antidiscriminación.

LEY N° 20.830 DE ACUERDO DE UNIÓN CIVIL:

Aprobada el 2015. Se trata del primer reconocimiento legal a las parejas del mismo sexo, así como de las uniones heterosexuales que no optan por el matrimonio.



LEY N° 20.968 QUE TIPIFICA DELITOS DE TORTURA Y DE TRATOS CRUELES, INHUMANOS Y DEGRADANTES:

Aprobada el 2016. Tipifica los delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos y degradantes e incorpora la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas.

LEY N° 20.940 QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES:

Aprobada el 2016. Incluye como categorías protegidas la discriminación, la orientación sexual y la identidad de género.

LEY N° 21.120 QUE RECONOCE Y DA PROTECCIÓN AL DERECHO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO:

Aprobada el 2018. Esta permite el cambio de nombre y sexo legal para las personas mayores de 18 años que son solteras a través de un trámite en el Registro Civil. Para las personas mayores de 14 años y menores de 18 años la solicitud se debe presentar ante los Tribunales de Familia. Las personas menores de 14 años no son incluidas en esta ley.

a) Algunos tipos de violencia hacia personas LGBTI⁶⁹

Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos la **violencia hacia personas LGBTI se basa en la percepción de que las orientaciones sexuales e identidades de género de dichas personas transgreden las normas socialmente aceptadas del género**. Las formas más comunes de violencia hacia las personas LGBTI son:

Violaciones del derecho a la vida: Este tipo de violencia abarca lo que se conoce como ejecuciones extrajudiciales⁷⁰ y asesinatos que se fundan en la percepción de la orientación sexual o identidad y expresión de género.

Violaciones del derecho a la integridad personal: Este tipo de violencia incluye la violación⁷¹ y otros actos de violencia sexual y física. Las personas LGBTI pueden ser particularmente vulnerables a la violencia sexual ya que las orientaciones sexuales e identidades de género diversas desafían las nociones tradicionalmente aceptadas de sexo, sexualidad y género. Esto trae como consecuencia utilizar la violencia sexual como una forma de sanción y degradación hacia estas personas. En este sentido, existe el imaginario de la violencia sexual como una cura para las personas LGBTI.

Violencia y abuso policial: Este tipo de violencia se ejerce por medio de las disposiciones legales que *“aunque no penalizan de manera directa la actividad sexual entre personas del mismo sexo o a las personas trans, es generalmente interpretada y aplicada para criminalizar a las personas LGBTI”*⁷². Ejemplo de estas leyes son aquellas *“contra la “vagancia”, leyes que buscan proteger la “moral pública” o la “conducta apropiada”, y leyes que penalizan la conducta considerada como “indecente”, “obscena”, “provocativa” o “afrentas contra la moral pública y las buenas costumbres”*. Estas disposiciones *exacerban el abuso policial, la extorsión, los malos tratos y los actos de violencia contra personas LGBTI”*⁷³ donde todas ellas comparten una imprecisión del lenguaje que hacen que su aplicación sea arbitraria hacia personas que son consideradas apartadas de las normas de género tradicionales.

Violencia médica hacia personas intersexo:

Tal violencia deriva de la falta de reconocimiento y aceptación hacia las personas cuyos cuerpos son diferentes al estándar corporal masculino y femenino. Muchas veces, cuando estas personas aún son menores de edad, frecuentemente se ven sometidas a tratamientos o cirugías médicas realizadas sin el consentimiento de la persona intersexual en cuestión. Las violaciones de derechos humanos que comúnmente reciben estas personas se refieren a cirugías irreversibles de asignación de sexo y “normalización” de genitales, esterilización involuntaria, sometimiento excesivo a estándares médicos, fotografías y exposición de genitales, negación de servicios o seguros de salud entre otras ⁷⁴.

Violencia en la prestación de servicios de salud:

Existen casos en que, en base a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, la atención médica necesaria es negada o bien ocurren formas de discriminación o agresión por parte de profesionales de la salud tales como: negarse a tocarles o utilizar precauciones excesivas, culpar a las personas por su estado de salud, utilizar un lenguaje grosero o abusivo, ejercer actitudes físicas abusivas, entre otras.

Violencia en intentos de modificar la orientación sexual e identidad de género:

De acuerdo a la información entregada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, este tipo de violencia está particularmente dirigida hacia niños, niñas y jóvenes y busca modificar su orientación sexual o identidad de género. La información recibida por la Comisión se refiere a casos en que las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales, son sometidas a tratamientos psicoterapéuticos, internadas en clínicas (o campamentos) y víctimas de abuso físico. Respecto a esto último, las mujeres pueden ser sometidas a violación y otros actos de violencia sexual, con fines de castigarlas y hacer que “asuman” su “verdadera” orientación sexual y/o identidad de género.

Discurso de odio e incitación a la violencia:

La violencia hacia las personas LGBTI se ve reforzada por la propagación del “discurso de odio”⁷⁵ dirigido hacia esta comunidad en distintos contextos tales como debates públicos, medios de comunicación, manifestaciones en contra de eventos organizados por personas LGBTI, entre otros. Si bien es necesario estudiar este fenómeno con mayor profundidad, la evidencia demuestra que cuando ocurren crímenes contra las personas LGBTI, estos con frecuencia están precedidos de un contexto de elevada deshumanización y discriminación que se hace presente por medio del discurso de odio.

b) Algunos mitos que derribar⁷⁶

“LA HOMOSEXUALIDAD ES UNA ENFERMEDAD”

Falacia: La Organización Mundial de la Salud suprimió la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud en 1992. Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud reconoce que la homosexualidad es una variación natural de la sexualidad.

“LAS PERSONAS JÓVENES NO ESTÁN PREPARADAS PARA TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES”

Falacia: Esta idea está basada en concepciones adultocéntricas, es decir, la visión de que las personas adultas son superiores a las personas jóvenes. Por el simple hecho de tener más años de vida, se desconoce la capacidad de autodeterminación de las personas más jóvenes.

“TODAS LAS PERSONAS AMANERADAS SON HOMOSEXUALES”

Falacia: Toda persona sea homosexual o heterosexual, o cualquier otra orientación sexual o identidad de género, puede expresar comportamientos que son socialmente percibidos como pertenecientes a uno u otro género. La homosexualidad y la heterosexualidad no son distinguibles por estos motivos.

“LAS PERSONAS LGBTI ESTÁN INCAPACITADAS PARA EJERCER CIERTOS OFICIOS O PROFESIONES”

Falacia: No existen diferencias en cuanto a capacidades mentales, cognitivas o físicas entre las personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o trans, es decir, sus capacidades y habilidades no están dadas por su orientación sexual o identidad de género. Es importante resaltar que en la historia han existido múltiples personas LGBTI de relevancia en el ámbito deportivo, científico, de las artes, etc., que han hecho grandes contribuciones a la sociedad.

“LOS HOMBRES HOMOSEXUALES SON DE NATURALEZA PROMISCUA Y SON MÁS PROPENSOS A LAS ETS”

Falacia: Tener múltiples parejas es una práctica que puede estar presente tanto en personas homosexuales como heterosexuales. La orientación sexual no tiene una relación causal inequívoca con, por ejemplo, el VIH (Virus de la Inmunodeficiencia Humana) ya que *“no hay grupos de riesgo. Sólo conductas de riesgo, como es el no usar correctamente el preservativo en cualquier relación sexual”*⁷⁷. Las ETS son infecciones que se transmiten a través del contacto sexual y toda persona que tenga sexo sin protección está expuesta a las mismas infecciones, independiente su orientación sexual.

Recomendaciones para prevenir la violencia hacia personas LGBTI⁷⁸

Educarse

- Educarse sobre la diversidad sexual, identidades de género y cuerpos diversos y ser responsable en la promoción y respeto de los derechos humanos de todas las personas.
- Identificar y erradicar los mitos sobre la sexualidad que marginan a las personas LGBTI.
- Educarse respecto a la sexualidad/es. Esto permite dejar de dudar sobre cómo las personas expresan su sexualidad. No todos los hombres con expresiones consideradas femeninas son gays, ni todas las mujeres con expresiones consideradas masculinas son lesbianas.

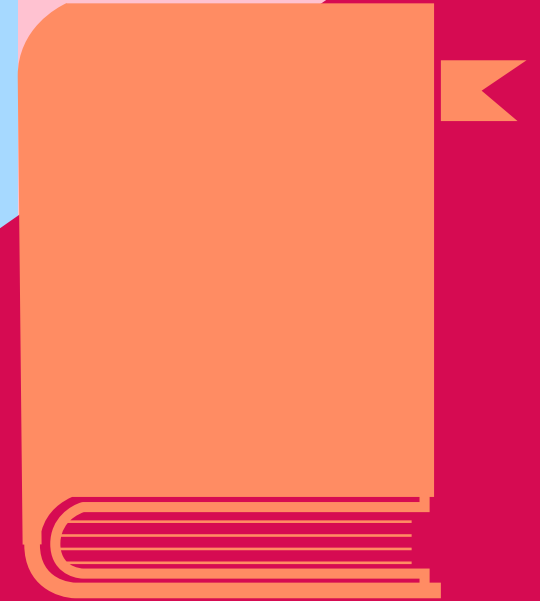
Educar desde la igualdad

- Reconocer el cambio de nombre de personas trans en listas de asistencia, documentos oficiales, entre otros. Esto implica facilitar trámites administrativos sin ninguna especie de barrera que impida el reconocimiento del derecho a la identidad de género auto percibida de las personas.
- Celebración y/o conmemoración de los días relevantes para las personas LGBTI con el propósito de reflexionar y abordar el tema de la diversidad sexual y de género.
- Transversalizar el currículum educativo en las diferentes disciplinas y ámbitos de experiencias para el aprendizaje respecto a temas como la igualdad y no discriminación en relación a la diversidad sexual y de género.
- Visualizar en los objetivos de aprendizaje, desde los distintos planes, programas y asignaturas, los contenidos que permitan potenciar la reflexión sobre la inclusión de la diversidad sexual y de género.



Evitar el uso de estereotipos y erradicar la violencia hacia personas LGBTI

- Erradicar comentarios, frases, expresiones o prácticas discriminatorias y ofensivas en torno al sexo, género, orientación sexual, expresión de género, apariencia personal de una persona o grupo.
- Censurar y desnaturalizar palabras homofóbicas tales como “camionera”, “maricón”, “flete”, “loca” o “afeminado”.
- Desnaturalizar y denunciar la violencia hacia las personas LGBTI. Censurar prácticas, actitudes y conductas de homofobia, transfobia, bifobia, lesbofobia y otras expresiones de discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Censurar todo tipo de situaciones de violencia (psicológica, verbal, física, etc.), actos de intimidación y hostigamiento hacia cualquier persona de la comunidad educativa basada en su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Mantener una actitud de alerta en el actuar cotidiano sobre posibles situaciones de vulneración a los derechos de las personas LGBTI por parte de la comunidad universitaria. Si se recibe una información o denuncia que involucre a una o más personas de la comunidad educativa, guardar la confidencialidad debida y orientar a la persona a acudir a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, sin realizar gestos o emitir juicios de apreciación personal sobre las razones o los hechos de que toma conocimiento.



4

**Práctica académica
conforme a la equidad
de género**

¿Qué es el enfoque de género en las prácticas docentes?

Cuando hablamos de prácticas docentes con enfoque de género nos referimos a:

“ aquellas prácticas que apoyan equitativamente el aprendizaje de estudiantes, tanto hombres como mujeres, en la propia medida de sus necesidades educativas⁷⁹. ”

En ese sentido, la paridad de género en la matrícula no representa necesariamente la existencia de ambientes sensibles para el aprendizaje de todas las personas. **Las prácticas docentes con enfoque de género suponen la incorporación consciente e intencional de aspectos de género en los ambientes y situaciones de aprendizaje en las aulas⁸⁰.**

En el contexto chileno, existe una serie de instrumentos que constituyen el marco de orientación y compromiso para una educación con enfoque de género. Algunos de ellos son⁸¹:

Ley N° 20.370 que establece la Ley General de Educación:

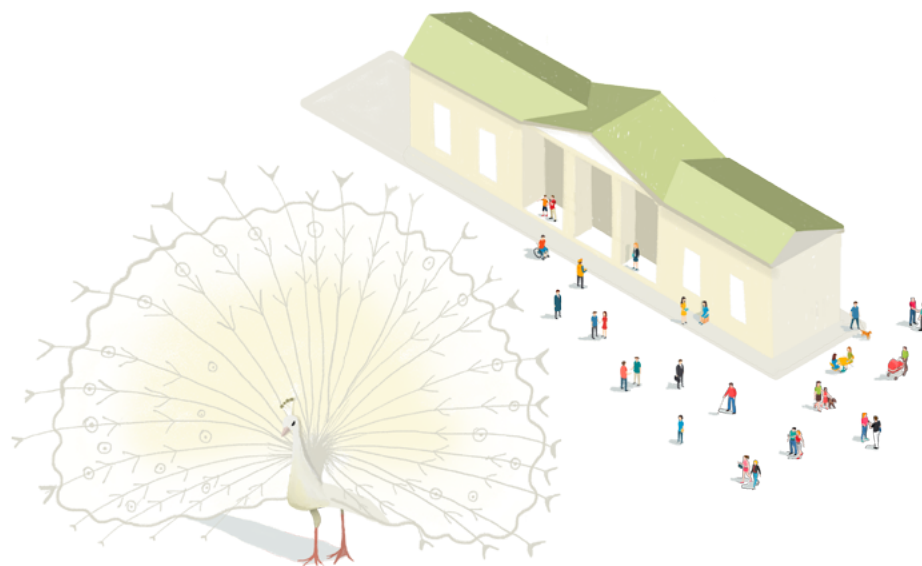
Incluye explícitamente entre sus principios el de la no discriminación y resguarda el derecho a la educación en estudiantes embarazadas y madres en todo tipo de establecimientos educacionales.

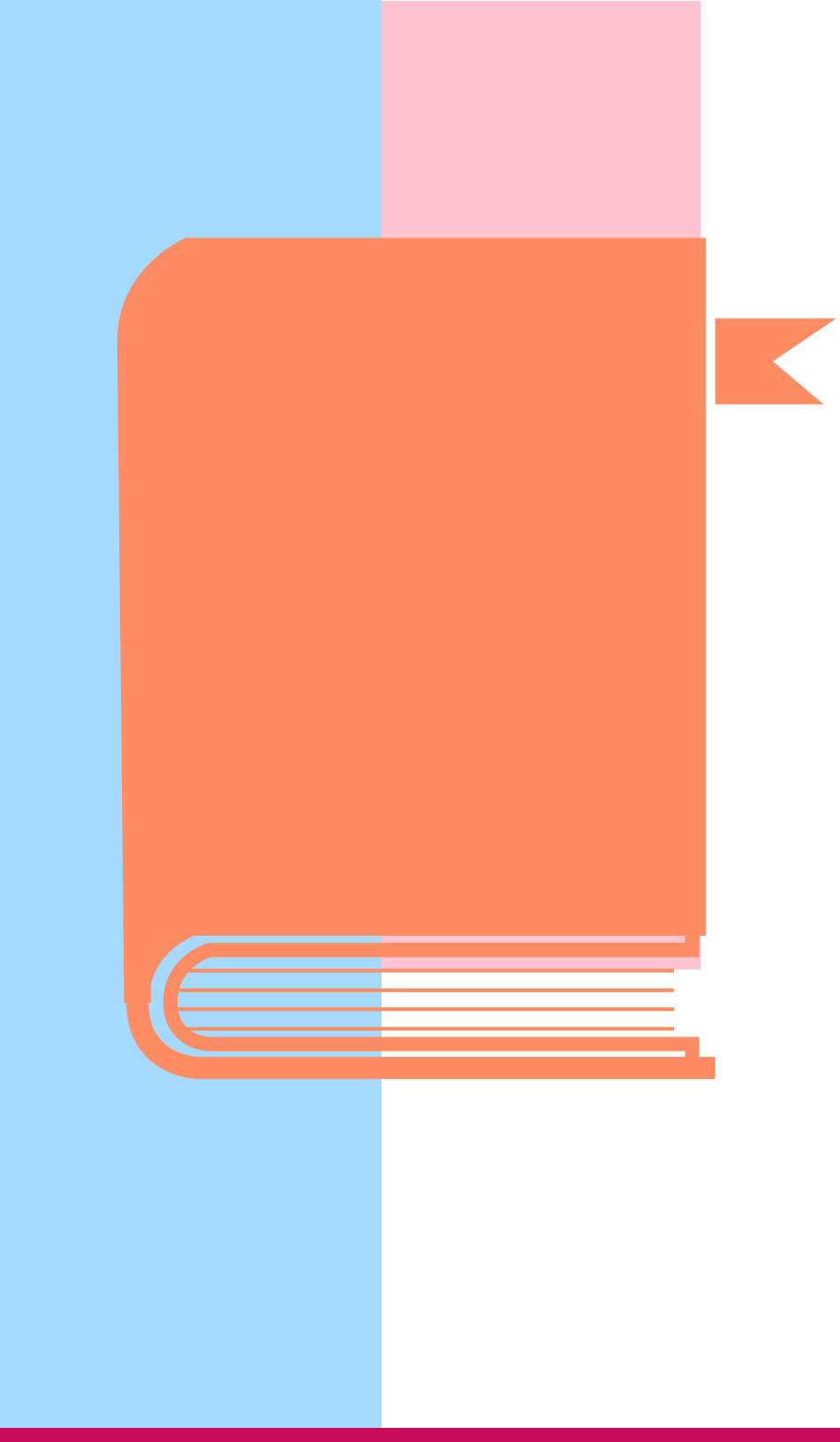
Ley N° 20.520 del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación:

A través de la cual busca asegurar la equidad, en el entendido de que todo el grupo estudiantil tenga las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

Ley N° 20.845 de Inclusión Escolar:

Si bien la Ley de Inclusión no explicita un enfoque de género, busca eliminar cualquier tipo de discriminación arbitraria y transformar los espacios de educación en un punto de encuentro social. Además, enuncia la educación integral como una forma de desarrollar todos los aspectos que involucran a las personas.





Algunas expresiones que carecen de equidad de género en la educación básica, media y superior

El Ministerio de Educación⁸² detalla las prácticas más frecuentes en el ámbito educativo respecto a formas de ejercer la práctica docente diferenciada según el género del estudiantado. Algunas de estas prácticas que pueden observarse en la educación superior son:

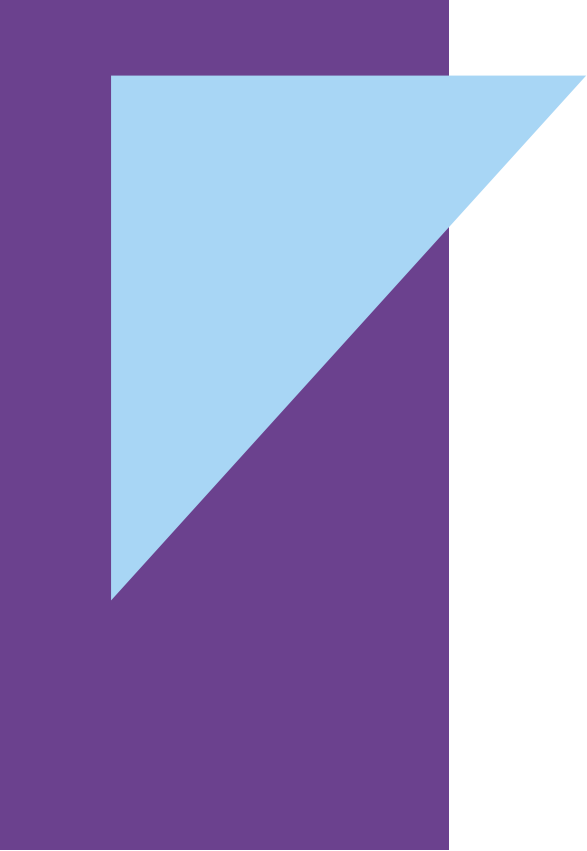
Currículum oculto de género:

La incorporación del enfoque de género en el sistema educativo en general, y en las prácticas docentes en particular, implica no sólo atender a lo que está explícito; tal como la malla curricular, contenidos, objetivos, resultados de aprendizajes esperados, etc. sino también apunta a las prácticas docentes y otros mecanismos de socialización que operan en el ámbito estudiantil y que se plasman en lo que se conoce como currículum oculto⁸³.

El currículum oculto de género se define como todos aquellos mensajes que se transmiten y se aprenden, ya sea en la escuela o educación superior, de forma implícita que orienta y transmite el grupo docente y estudiantil respecto a pautas de relaciones de género⁸¹ por medio de las actividades de investigación, cultura organizacional, contenidos curriculares, uso de textos, ejemplos en sala de clases, etc. el cual establece “modelos, valores y expectativas de género que se enseñan y que se aprenden a través de la experiencia educativa”⁸⁴.

De esta manera, el currículum oculto transmite un conjunto de valoraciones y acciones que han sido elaboradas por una sociedad; significaciones que no se encuentran explícitas dentro de un plan o malla curricular, y por lo tanto pueden llegar a considerarse como no relevantes, puesto que ni siquiera son visibles para la mayoría de las personas.

El currículum oculto de género no es un hecho consciente, por lo que no implica necesariamente una decisión explícita por parte de docentes de transmitir determinados modelos y valores, sino que está instaurado en la cultura y es aprendido y transmitido de una forma no deliberada. Estas valoraciones, significados y creencias, y las exigencias y expectativas sociales que derivan de ellos, afectan a hombres y mujeres, ya que encasillan a ambos en determinadas formas de actuar y pensar⁸⁵.



Sexismo en los textos y recursos educativos:

El Colegio de Profesores describe el sexismo como:

Una forma de discriminación, que atribuye a cada sexo determinadas competencias, valoraciones y habilidades que está muy presente en nuestro currículum nacional, atribuyendo a la mujer una categoría inferior que la asignada al hombre. Las creencias sexistas promueven los estereotipos, asignando roles diferenciados a hombres y mujeres, jerarquizando su valor frente a la sociedad e invisibilizando a la mujer en los distintos campos del saber⁸⁶.

Este sexismo también se encuentra en los textos donde las formas de discriminación no solo pasan por la invisibilización de las mujeres por medio del lenguaje y estructura lingüística, sino que incluye además la escasa o nula mención de las mujeres y sus aportes en los textos, en los ejemplos utilizados en clases, así como en la bibliografía utilizada y recomendada de autoras.

Prácticas y discursos pedagógicos y promoción de la participación:

Existen condicionamientos de la cultura y de las relaciones sociales que generan participaciones diferenciadas en las distintas carreras académicas de estudiantes, como, por ejemplo:

Interacción y atención desigual

De acuerdo a estos condicionamientos, hombres y mujeres en la educación primaria y universitaria, ya sean estudiantes, docentes o personal administrativo, se comportan de manera diferenciada en el uso del espacio, en las actividades y tareas que se demanda de unos y otras, en sus maneras de comunicarse, entre otras. Estas reglas se crean, actualizan, refuerzan y adaptan en la vida cotidiana, de manera implícita y explícita.

Roles y formatos de la participación

Se refiere a las formas diferenciadas de protagonismo académico y social de estudiantes en distintos espacios, en este caso de manera especial, dentro de las salas de clases. Es decir, el modo planeado o espontáneo que toma la dinámica de la clase pedagógica y de los roles que, en respuesta a los roles de género tradicionales, y por lo mismo con un sesgo de género, tienen posibilidad de jugar los y las estudiantes.

De la misma forma, la negación de la participación de las estudiantes se refiere a la posible conducta (muchas veces inconsciente) de los y las docentes a prestar mayor atención y otorgar reconocimiento explícito a través del lenguaje -así como actitud corporal- a las intervenciones realizadas por los estudiantes en clases, ignorando o valorando en menor medida las intervenciones realizadas por las estudiantes, desconociendo sus aportes.

Uso del lenguaje

El lenguaje utilizado por quien enseña (docente) refleja la existencia de una discriminación que favorece al hombre e invisibiliza a la mujer por medio de la utilización permanente del genérico masculino o la utilización de ejemplos que visibilizan sólo a los hombres, desconociendo explícitamente la presencia y aporte de las mujeres.

Expectativas diferenciadas

La actitud del grupo docente fomenta el logro de manera diferente para hombres y mujeres. Si el cuerpo docente asume que una estudiante puede ser tan buena en matemática como el mejor estudiante varón, esto influirá no sólo en sus expectativas respecto a lo que las estudiantes pueden lograr en esta materia, sino que además su aproximación a dichas estudiantes en cuanto a la enseñanza de la materia.

Lo anterior provoca el concepto denominado “incapacidad aprendida”, es decir, la creencia, consciente o inconsciente, implícita o explícita, de la imposibilidad de realizar una tarea, asumiendo de manera previa e infundada que no se obtendrá un buen rendimiento⁸⁷. Es el caso de, por ejemplo, las denominadas ciencias duras, donde una gran cantidad de mujeres se sienten y creen incapaces de tener las mismas habilidades que sus pares varones, haciéndolas desistir en seguir estudios universitarios en dichas áreas.

Recomendaciones para desarrollar una práctica docente con enfoque de género⁸⁸

Apoyo emocional

Se refiere a las conductas específicas del o la docente hacia todo el grupo estudiantil, sin distinción de género, que promuevan el involucramiento y el logro académico al impulsar las relaciones y expectativas positivas, así como la motivación para aprender. Para ello se recomienda:

- Usar frases y mantener actitudes que demuestren la aprobación y desaprobación de acciones, actitudes y comportamientos sin distinción del género del grupo estudiantil.
- Motivar y ofrecer oportunidades para que el conjunto de estudiantes pueda tener poder de decisión sobre las tareas y organización del trabajo en clase, ganando autoconfianza, generando mayor compromiso y responsabilidad sobre su propio aprendizaje y favoreciendo el ejercicio del liderazgo, sin distinción de género ni promoción de roles tradicionales en las labores asignadas.
- Mantener una actitud consciente sobre las necesidades de estudiantes, así como mantener niveles de sensibilidad respecto a las dificultades que enfrentan, independientemente de su género.
- Desaprobar de manera respetuosa, pero enfática, conductas negativas (discriminación, bullying, burlas, etc.), tanto en hombres como mujeres, exponiendo argumentos y razones.

Apoyo pedagógico

Se refiere a la equidad en las estrategias que docentes utilizan para motivar en el grupo estudiantil el aprendizaje, buscando, equitativamente, involucrar a toda la clase en las actividades orientadas a la comprensión de ideas y la expansión del conocimiento. Esto se puede poner en práctica por medio de:

- La retroalimentación a través de las respuestas, participación y comentarios que docentes realizan para estimular el aprendizaje y la comprensión de todo el grupo estudiantil sin distinción de género.
- La reflexión pedagógica en que docentes inician y guían a estudiantes a un nivel mayor de entendimiento a través de diálogos y preguntas debe ser dirigido de manera general sin distinción de sexo. Al realizar discusiones o reflexiones prolongadas y profundas de preguntas y respuestas, éstas deben hacerse sin distinción de género.
- Retomar las ideas y las opiniones, tanto de estudiantes varones y mujeres, relacionándolas con el tema de la clase a través de comentarios y ejemplos cercanos a la vida de estudiantes, sin reforzar estereotipos de género.
- Los recursos pedagógicos deben constituirse como estrategias y materiales de apoyo utilizando contenidos neutros, incluyentes y sin estereotipos de género.

Promoción en la participación

Se refiere a la equidad en las estrategias que docentes utilizan para fomentar la participación de estudiantes de manera equitativa y sin distinción de género. Para ello se recomienda:

- Preparar la clase de tal manera que sea posible propiciar la participación de todas las personas, buscando que tanto hombres como mujeres tengan la misma oportunidad de ejercer un protagonismo académico.
- De manera constante, hacer notar que se otorga el mismo valor a las participaciones y comentarios emitidos por cualquier estudiante, lo que contribuirá a que puedan construir su propia voz y sientan más seguridad para defender sus opiniones.
- Fomentar el respeto entre estudiantes respecto de las opiniones de otras personas mediante la intervención moderadora cuando una persona esté siendo ignorada o desestimada por el resto.
- Buscar la democratización del uso de la palabra y evitar las interrupciones o traslapes de turnos en el uso del habla. Para ello cuidar el uso de los turnos de habla y controlar las expresiones de habla dominante que expresen una imposición, distracción, cambio de tema, etc. (que es diferente a hacer interrupciones de apoyo orientadas a complementar una frase o afinar una idea).

Uso del lenguaje

Describe las formas de comunicación de la persona que ejerce la docencia hacia el grupo de estudiantes por medio de las cuales se reflejan y se reproducen las visiones y las expectativas asociadas al género que se tiene de estudiantes en cuanto al comportamiento dentro de la sala de clases, desempeño académico, participación, etc. Por ello se recomienda:

- Mantener neutralidad en la expresión oral o escrita y en la construcción de estereotipos incorporando ambos géneros en el discurso, de manera imparcial y evitando la exclusión sistemática de algún género e incluyendo mensajes explícitos e implícitos sobre la igualdad entre los géneros.
- Evitar la reproducción de estereotipos de género o la denotación de superioridad o subordinación de algún género con respecto a otro por medio de la deconstrucción de estereotipos, realizando esfuerzos explícitos por modificar los estereotipos de género y haciendo referencia a la igualdad entre éstos.
- Usar ejemplos en los que participen tanto hombres como mujeres fuera de sus roles tradicionales y evitar caracterizaciones típicas de lo masculino y lo femenino.
- Llamar a las personas por sus nombres y como ellas prefieran ser nombradas, reconociendo y recordando por igual los nombres de cada una de ellas.
- Mantener una escucha activa por medio de posturas corporales que denoten atención a las participaciones de estudiantes sin distinción de su género.

Bibliografías, libros de texto y otros materiales didácticos

Describe las formas en que las personas se encuentran representadas en materiales bibliográficos y didácticos, reportando en muchos casos un problema de invisibilidad, sesgos de representación en la personalidad (pasividad, vulnerabilidad, debilidad, etc.) y en el estatus social (maternidad, tipo de oficios y ocupaciones, nivel socioeconómico, heterosexualidad, etnia, etc.). Por este motivo se recomienda:

- Poner atención crítica a la manera en que aparecen representadas las mujeres, su participación en la creación de conocimiento, su presencia histórica, sus actividades, etc., en los materiales bibliográficos.
- Poner atención a manifestaciones estereotípicas o sexistas en los contenidos bibliográficos.
- Revisión, en los diversos campos del conocimiento, de la producción científica de las mujeres por medio de la lectura de artículos científicos, capítulos de libros o coautorías, promoviendo la incorporación de bibliografías femeninas, además de las tradicionales.

Recomendaciones para promover buenas prácticas vinculadas al quehacer universitario en espacios externos a la universidad

La actividad universitaria no se desarrolla solo en los espacios destinados a la educación sino que se proyecta en algunas ocasiones a espacios externos a los recintos universitarios. En tales contextos deben también cuidarse las buenas prácticas académicas. Para ello, se recomienda:

- Usar como medio de comunicación preferente con el estudiantado las plataformas que la Universidad pone a disposición de la comunidad y evitar el uso de redes sociales o cuentas personales de correo para fines de comunicación entre el cuerpo académico y el cuerpo estudiantil.
- Evitar la realización de reuniones con estudiantes a puerta cerrada en oficinas. Si ello no es posible, procurar mantener la puerta abierta o utilizar una sala o lugares en que pueda estar presente otra persona del cuerpo académico o directivo de la repartición.
- Toda reunión de trabajo con estudiantes debe realizarse de manera preferente dentro de las dependencias de la Universidad y dentro del horario académico. Si ello no es posible, el o la estudiante debe prestar su conformidad de manera expresa sobre las razones y su disponibilidad.
- Cualquier actividad de carácter social entre el cuerpo académico y estudiantil, efectuada fuera del recinto universitario y de los horarios hábiles de trabajo universitario, debe ser realizada en el marco del respeto absoluto a la integridad y voluntad de cada una de las personas asistentes y procurar que se realice en espacios conocidos por quienes asisten.



5

**Prácticas para promover buenos
tratos, sana convivencia y
relaciones amorosas saludables
y libres de violencia**

¿Qué son las relaciones amorosas saludables y libres de violencia?

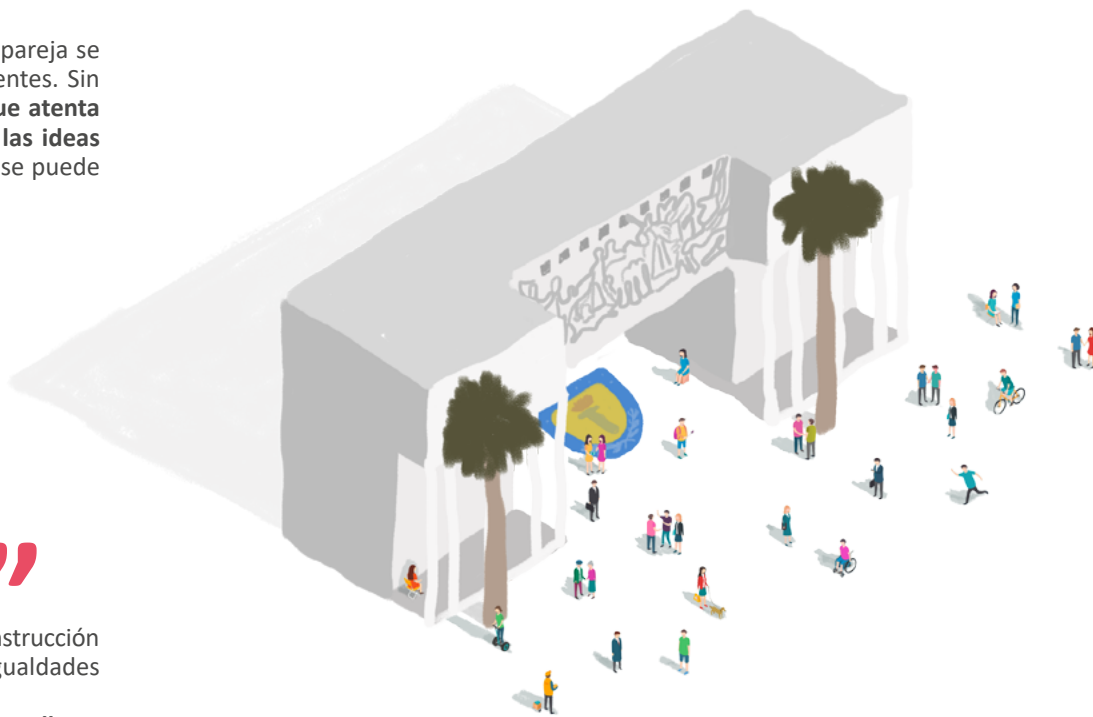
Las relaciones sanas permiten que las personas que conforman la relación o pareja se sientan apoyadas y conectadas, pero a la vez también se sientan independientes. Sin embargo, y a pesar de la creencia común, **uno de los principales factores que atenta contra lo anterior y que influye en la violencia de pareja (o expareja) son las ideas sobre el amor romántico y los mitos derivados de éste⁸⁹**. El amor romántico se puede definir como una experiencia generizada⁹⁰ que:

“ Si para las mujeres es espera, pasividad, cuidado, renuncia, entrega, sacrificio, ... para los hombres tiene mucho más que ver con ser el héroe y el conquistador, el que logra alcanzar imposibles, seducir, quebrar las normas y resistencias, el que protege, salva, domina y recibe. Por tanto, se esperará de ellas que den, que ofrezcan al amor su vida (y que encuentren al amor de su vida), serán para otro, y se deberán a ese otro, obedientes y sumisas⁹¹. ”

Estos mitos son impulsados y sostenidos por la socialización de género. Su construcción social y cultural se hace desde una concepción patriarcal asentada en las desigualdades de género, la discriminación hacia las mujeres y la sumisión de éstas⁹².

Es por ello que, **quienes asumen esta forma de amar y los mitos que ésta conlleva, tienen mayor probabilidad de ser víctimas de violencia**, ya que:

“ [cuando] este orden de cosas tambalea en la medida en que las mujeres se alejan cada vez más del estereotipo tradicional, puede estallar la violencia, tanto la individual como la colectiva, es decir, la violencia ejercida por el hombre que golpea, insulta, humilla o asesina a su pareja al percibir cómo ésta escapa a su control (...) Asumir este modelo de amor romántico y los mitos que de él se derivan puede dificultar la reacción de las mujeres que viven en una situación de violencia de género⁹³. ”



Algunos mitos que derribar⁹⁴

“EL AMOR TODO LO PUEDE”

Falacia de cambio por amor: Se refiere a la creencia de que las personas cambian por amor, es decir, que un hombre, por ejemplo, que es violento y agresivo en sus relaciones amorosas, cambiará su forma de ser si se enamora de una mujer.

Mito de la omnipotencia del amor: El amor todo lo puede. Dos personas enamoradas han de superar numerosos conflictos, aunque sean dolorosos (incluida la violencia), ya que al final el amor siempre triunfa.

Creencia de que los polos opuestos se atraen: Para formar una pareja es necesario que quienes la conformen sean diferentes en cuanto a gustos, aficiones, intereses, etc.

Normalización del conflicto: Se refiere a aceptar que las relaciones interpersonales se basen en discusiones, conflictos o gritos, de otra forma se piensa que, si no hay conflicto, no hay amor ni real interés.

Mito de la compatibilidad del amor y del maltrato: Las relaciones de pareja deben tener como pilares fundamentales el respeto, la libertad, la igualdad y la confianza, pero nunca identificarse con las distintas formas de maltrato.

Creencia en que el amor “verdadero” lo perdona todo: El amor puede perdonar, pero todo tiene un límite. Cada persona es distinta y cada una pone sus límites. Sin embargo, nadie debería perdonar comportamientos o acciones de otra persona si eso le hace daño o hace sentir infravalorada, humillada o agredida.

“EL AMOR VERDADERO PREDESTINADO”

Mito de la media naranja: Este mito se refiere a que los seres humanos son personas incompletas que alcanzan la felicidad sólo cuando encuentran a una persona que encaja con ellas a la perfección. Sin embargo, nadie es “la media naranja” de otra persona, sino que cada quien puede desarrollarse en plenitud de forma individual.

Mito de la complementariedad: Muy relacionado al mito anterior, por lo tanto, solo es preciso poner énfasis en la idea de que las personas son completas por si mismas.

Creencia en que solo hay un amor “verdadero” en la vida: Así como hay personas que tienen una sola pareja en su vida, también hay otras que se enamoran más de una vez en su vida. Al crecer con esa creencia de que sólo hay un verdadero amor en la vida, se puede caer en pensamientos y sentimientos de angustia y de miedo y llegar a plantear ideas como “si dejo a mi pareja no volveré a encontrar el amor en mi vida”. Hay personas a las que, debido al temor descrito anteriormente, pueden mantener relaciones que no son satisfactorias e incluso violentas.

Mito de la perdurabilidad, pasión eterna o equivalencia: Las personas son seres cambiantes inmersos en realidades complejas sin una respuesta única. Por lo tanto, el amor no necesariamente debe durar toda la vida; lo fundamental es vivir la relación de manera sana, disfrutando del momento presente sin sentir agobio respecto al futuro.

“EL AMOR ES LO MÁS IMPORTANTE Y REQUIERE DE ENTREGA TOTAL”

Falacia del emparejamiento y conversión del amor de pareja en el centro y referencia de la existencia: Es normal que al momento de iniciar una relación la pareja se convierta en el centro de la existencia. Se siente alegría por tener al lado a la persona con la que se quiere compartir la vida. Sin embargo, una vez transcurrido esa etapa inicial, hay que colocar cada cosa en su lugar y retomar las vivencias anteriores: amistades, aficiones, familia, trabajo, estudios, etc.

Falacia de la entrega total: Relacionado al mito anterior, muchas personas creen que la relación de pareja es sinónimo de renuncia total de su vida anterior y que el único objetivo actual es la otra persona. Para ello, son capaces de cambiar su forma de relacionarse con el resto, dejar las amistades, dejar pasatiempos y hobbies, es decir, renunciar a lo que eran y entregar completamente su vida a la otra persona. Esto puede traer el riesgo del aislamiento social, quedándose la persona sin relaciones interpersonales, sin apoyos externos a la pareja, aislamiento paulatino, etc.

Atribución de la capacidad de dar la felicidad: La felicidad se siente por múltiples causas, sin duda que una de ellas es la relación de pareja, pero eso no significa que solo en pareja se puede sentir felicidad.

Creencia de entender el amor como despersonalización: La despersonalización consiste en olvidar la esencia de cada persona (es decir, las características personales que definen a una persona, su personalidad) al momento de mantener una relación amorosa. La despersonalización puede provocar la pérdida de voluntad, libertad, capacidad de expresión, derechos, etc.

Creencia en que si se ama debe renunciarse a la intimidad: Frases como “en mi relación no hay secretos” confunden la diferencia entre sinceridad e intimidad. Que no haya mentiras ni traiciones no significa que no haya cosas que la persona pueda guardarse para sí misma. Es decir, la intimidad se comparte cómo, con quién y en el momento que se escoja.

Algunas manifestaciones de violencia de las cuales alejarse

UNA HERRAMIENTA: EL VIOLENTÓMETRO

El violentómetro es una herramienta gráfica promovida en Chile por el Instituto Nacional de Derechos Humanos que permite dar valor a diferentes manifestaciones de violencia ocultas en la vida cotidiana⁹⁵.

Esta herramienta está basada en el “violentómetro” del Instituto Politécnico Nacional (México) que clasifica 27 actos de abuso psicológico o físico que pueden ser experimentados en una relación de pareja. Tal herramienta fue desarrollada a partir de una investigación para conocer las relaciones y dinámicas de pareja en estudiantes de entre 15 y 25 años de edad⁹⁶.

**¡CUIDADO!
LA VIOLENCIA ESTÁ PRESENTE**

- 1 Chantajear
- 2 Mentir, Engañar
- 3 Ignorar
- 4 Celar
- 5 Ofender, Humillar
- 6 Intimidar, Amenazar
- 7 Controlar, Prohibir

**¡REACCIONA!
DENUNCIA Y PIDE AYUDA**

- 8 Destruir artículos personales
- 9 Manosear
- 10 Agredir “jugando”
- 11 Empujar
- 12 Golpear
- 13 Encerrar, Aislar

**¡ALÉJATE!
TU VIDA ESTÁ EN PELIGRO**

- 14 Amenazar con objetos o armas
- 15 Amenazar de muerte
- 16 Abusar sexualmente
- 17 Violar
- 18 ASESINAR

Recomendaciones para promover relaciones amorosas sanas y libres de violencia⁹⁷

- Cuestionar el concepto de amor romántico, los modelos amorosos deseables y los modelos masculinos y femeninos que se consideran atractivos⁹⁸, es decir, reflexionar acerca de los mitos del amor romántico mencionados anteriormente, desechando aquellos que fomentan la violencia y desigualdad en las relaciones amorosas.
- Conocer y manejar las propias emociones, es decir, identificar las propias emociones y, sobretodo, entender cuándo y cómo toman parte las emociones negativas, lo que constituye un primer paso para intentar cambiarlas o controlarlas.
- Manejar y aprender a autorregular emociones negativas (a nivel verbal como no verbal).
- Reconocer las emociones de la pareja por medio de la empatía. Esto permitirá comprender a la otra persona y ponerse en su lugar, evitando conductas violentas.
- Desarrollar habilidades de escucha activa y comunicación asertiva. Esto significa desarrollar un trato respetuoso, hablar abiertamente de los pensamientos y sentimientos, escuchar activamente, entre otras.
- Establecer límites y expresarlos a la pareja de manera respetuosa y asertiva (por ejemplo: expresar cuando se sienta incomodidad respecto a temas de la vida sexual, de finanzas, de familia y amigos, de tiempo, espacio personal, etc.).
- En una relación sana con límites, ambas partes permiten pasar tiempo con amistades y familia, no controlan ni abusan de la tecnología para saber de su pareja, confían en su pareja y no requieren de “pruebas”, no presionan a la otra persona para hacer cosas que no quiere, etc.
- Mantener la individualidad permite que las personas que conforman una pareja conserven cada una su identidad e independencia.

Algunas estrategias que utilizan personas maltratadoras

Las estrategias de quien maltrata tienen como objetivo poner a la otra persona en una situación de indefensión y desconcierto utilizando tácticas variadas que pueden tener como resultado que la víctima se sienta responsable de lo que sucede. A modo de ejemplo, las personas maltratadoras tienden a:

- Minimizar la agresión, es decir, restarle importancia.
- Justificar el problema relacionándolo con el estrés. En el caso de la población más joven, se tiende a justificar ciertas conductas inadecuadas o violentas por motivos de estrés causado por la relación con sus padres, la situación en casa, los estudios, etc.
- Olvidar con facilidad la agresión.
- Responsabilizar de lo sucedido a la víctima (por ejemplo, justificar la violencia porque se viste de una manera “provocativa”, porque tiene muchas amistades o dedica mucho tiempo a ellas, porque no contesta el teléfono, etc.).

Algunas consecuencias que puede tener la violencia

- Cambios de estado de humor en la persona agredida.
- Sumisión a la persona maltratadora.
- Baja autoestima.
- Ocultar a familiares o amistades conductas abusivas de la pareja.
- Interiorización del machismo y de la dependencia a la pareja.
- Sentimiento de miedo, culpa, impotencia, inutilidad, insignificancia, etc.
- Estrés, depresión, desmotivación y ansiedad.
- Sentimiento de desorientación.
- Situaciones de incomunicación y aislamiento de amistades y familiares.
- Sentimiento de duda e indecisión por un bloqueo emocional.
- Problemas alimenticios.

La violencia también se puede ejercer en el espacio virtual y redes sociales

Algunas formas de ejercer la violencia en el espacio virtual y redes sociales son:

- Sentir la obligación de cerrar cuentas de redes sociales o eliminar a contactos que no son del agrado de la pareja.
- Que la pareja o expareja suba a la red fotos comprometedoras como método de humillación.
- Sentir la obligación de tener cibersexo mediante webcam, videochat, etc.
- Sentir presión para hacer y compartir fotos eróticas por redes sociales.
- Estar bajo control por la pareja o expareja a través de las fotos subidas a cuentas y perfiles de redes sociales que, como consecuencia de ello, se está o se siente en la obligación de dar explicaciones de cada cosa que se hace.

SITIOS DE INTERÉS

MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

<https://www.minmujeryeg.cl/>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<https://www.mineduc.cl/>

INSTITUTO NACIONAL DE DERECHO HUMANOS

<https://www.indh.cl/>

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

<http://www.oas.org/es/cidh/>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

<http://www.corteidh.or.cr/>

ONU MUJERES

<http://www.unwomen.org/es>

FUNDACIÓN TODO MEJORA CHILE

<https://todomejora.org/>

POLOLEO SIN VIOLENCIA

<https://todomejora.org/>

DOCUMENTOS DE INTERÉS

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

<http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO: ALGUNOS TÉRMINOS Y ESTÁNDARES RELEVANTES.

COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS Y POLÍTICOS, ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

<http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>

VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LESBIANAS, GAY, BISEXUALES, TRANS E INTERSEX EN AMÉRICA.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

ACCESO A LA JUSTICIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL:

LA EDUCACIÓN Y LA SALUD.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

<http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/VIOLENCIASEXUALEducySalud.pdf>

GÉNERO: LOS DESAFÍOS DE LA IGUALDAD. PROGRAMA DE LA NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

http://desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD_LIBRO.pdf

DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

<http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc-7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

VIOLENTÓMETRO: POR EL DERECHO A VIVIR SIN VIOLENCIA.

INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

<https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/01/Violentometro.pdf>

ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANS E INTERSEX EN EL SISTEMA EDUCATIVO CHILENO.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/f2/6f/f26f22be-bddf-45e8-83a8-73fd6517e3c5/orientaciones-para-la-inclusion-de-las-personas.pdf

EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. PLAN 2015-2018.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>

ORIENTACIONES PARA UN USO DE LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. SUGERENCIAS PARA SU ELABORACIÓN.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Procolos-contra-el-acoso-sexual-en-ESUP.pdf>

MATERIAL DE APOYO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA FORMADORES Y FORMADORAS.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO.

CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y ARTES

<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Referencias

¹ Se entiende que conforman la Comunidad Universitaria de la Universidad de Concepción el personal universitario del cuerpo académico regular y especial (forman parte del cuerpo regular los grupos que la universidad define como profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial los grupos que la universidad define como colaboradores académicos y profesores visitantes); el personal universitario no académico (definido por la universidad como profesionales, administrativos y de servicios); estudiantes de pregrado, postgrado y posítulo; estudiantes de programas de intercambio académico; personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.

² Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 31. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

³ Segal, L. (2013). *Sexualities*. En K. Woodward, *Identity and Difference*. Londres: SAGE.

⁴ Consejo Nacional de la Cultura y Artes. (2016). *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género*. Pág. 4. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

⁵ Elaboradas a partir del Ministerio de Educación. (s.f.). *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Obtenido de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

⁶ Elaborado a partir del texto “No me lo digas más. 13 frases cotidianas para entender la violencia de género”, de World Vision. Obtenido de: <https://bit.ly/2Sziwiw>

⁷ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁸ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 30-32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁹ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra u). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹⁰ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra t). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Género: los desafíos de la igualdad*. Obtenido de http://desarrollohumano.cl/indh/download/PNUD_LIBRO.pdf

¹² Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). *Category label and social reality: do we view social categories as natural kinds?*. En G. Simen & K. Fiedler (eds.). *Lenguaje, interaction and social cognition*. Londres: SAGE Publications.

¹³ Thompson, M., & Armato, M. (2012). *Investigating gender. Developing a Feminist Sociological Imagination*. Cambridge: Polity Press.

¹⁴ Lamas, M. (1995). *Cuerpo e Identidad*. En L. Arango, M. León, & M. Viveros (eds.) *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y masculino* (págs. 61-81). TM Editores.

¹⁵ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹⁶ UNESCO. (s.f.). *Guía para la Igualdad*, pág. 22. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002608/260891s.pdf> 15 Connell, R. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.

¹⁷ Connell, R. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.

¹⁸ Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

¹⁹ Correll, J., Thébaud, S., & Benard, S. (2007). *An introduction to the Social Psychology of the Gender*. En J. Correll, (ed.) *Social Psychology of Gender* (págs. 1-18). Emerald Group Publishing.

²⁰ Bolaños, C. (2003). *Currículo universitario. Género inclusivo y sensitivo*. Ciencias Socia-

les, 71-78.

²¹ Segal, L. (2013). *Sexualities*. En K. Woodward (ed.). *Identity and Difference*. Londres: SAGE.

²² Tales como: Ley 19.591 que modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad, Artículo 95 bis del Código del Trabajo que impone a quien emplea la obligación de proporcionar sala cuna a las trabajadoras temporeras, Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, Ley 20.066 Ley de Violencia Intrafamiliar, Ley 20.166 que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as aun cuando no exista sala cuna, Ley 20.255 que establece la reforma previsional y otorga a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo, Ley 20.399 que otorga derecho a sala cuna al trabajador, Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres, Ley 20.418 que fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad, Ley 20.480 que modifica el Código Penal y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar, Ley 20.507 que tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, Ley 20.533 que faculta a las matronas para recetar anticonceptivos, Ley 20.545 que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal, Ley 20.595 que crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer, Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.786 que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de quienes trabajan en casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos, Ley 20.830, que establece el Acuerdo de Unión Civil, Ley 20.840 que establece cambios al sistema electoral, Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

²³ Organización de las Naciones Unidas. (s/a). *Glosario de Igualdad de Género*. Obtenido de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

²⁴ Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2000/45, ONU. (2000). *La eliminación de la violencia contra la mujer*, párr. 3. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/1993-Declaracion_sobre_la_eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf

²⁵ Bosch, E., Ferrer, V. A., García, E., Ramis, M. C., Mas, M. C., Navarro, C., & Torrens, G. (2007). *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, Universidad de les Illes Balears, 175.

²⁶ Existen otros tipos de violencia hacia las mujeres, tales como: violencia física, psicológica, económica, estructural y espiritual, así como la violencia ejercida en diferentes contextos: violencia en la familia, en los conflictos armados, en la sociedad, en el ámbito laboral, en los medios de comunicación, en las instituciones (perpetrada por el Estado) y en las tradiciones culturales. Bosch, E., Ferrer, V. A., García, E., Ramis, M. C., Mas, M. C., Navarro, C., & Torrens, G. (2007). *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, Universidad de les Illes Balears, 175.

²⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/VIOLENCIASEXUALEducSalud.pdf>

²⁸ Mendoza, M. (2011). *Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas*. Pág. 35. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona.

²⁹ Protocolo de actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual de la Universidad de Concepción. Obtenido en http://degdy.udec.cl/sites/default/files/Protocolo_de_actuacion.pdf

³⁰ Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), párr. 18 Obtenido de http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

³¹ Ministerio de Educación. (s/a). *Protocolos contra el acoso sexual en la educación superior*. Sugerencias para su elaboración, pág. 4. Obtenido de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Protocolos-contra-el-acoso-sexual-en-ESUP.pdf>

³² Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Esterotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Obtenido de https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

³³ Ministerio de Educación. (s.f.). *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Obtenido de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

³⁴ Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Esterotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Obtenido de https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

³⁵ Cook, R. & Cusack, S., op cit., 2010.

³⁶ Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

³⁷ Extraído de Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Esterotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Obtenido de https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

³⁸ <http://sistemadeadmision.consejodirectores.cl/noticia/545/sistema-unico-de-admision-del-cruch-realiza-jornada-informativa-para-periodistas-del-sector-educacion.html>

³⁹ UNESCO. (2000). *Conferencia Mundial sobre la Ciencia. La ciencia para el siglo XXI, un nuevo compromiso*. Declaración sobre la ciencia y el uso del saber científico, párr. 1 Obtenido de http://www.unesco.org/science/wcs/esp/declaracion_s.htm

⁴⁰ El estereotipo masculino asume habilidades innatas de los hombres en matemáticas, asociadas a un pensamiento lógico, abstracto y racional. Por defecto, las mujeres tendrían menos capacidades para las matemáticas y, correspondiente a su opuesto, presentarían habilidades vinculadas a la comunicación y el lenguaje.

⁴¹ Arranz, F. (2004). *Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario*. *Política y Sociedad*, 41(2), 223-242, pág. 225.

⁴² Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres. (2016). *Educación No Sexista. Hacia una real transformación*. pág. 27. Santiago.

⁴³ El concepto de clima frío alude a la sensación de frialdad cuando se experimenta rechazo en un ambiente social hostil. Este tipo de clima se observa, por ejemplo, en las salas de clases donde las mujeres y diversidad son expuestas a ambientes y conductas de discriminación que muchas veces son sutiles y socialmente aceptadas.

⁴⁴ Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Univesidad*. Mexico D.F., pág. 155.

⁴⁵ Mingo, A. (2016). *¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 24-41, pág. 7.

⁴⁶ El Comité de la CEDAW, en su Recomendación General No. 25, indica que la obligación de eliminar las formas perjudiciales de la estereotipación de género es una de las tres obligaciones generales y esenciales de los Estados Partes de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁴⁷ Elaborado a partir de UNESCO. (s.f.). *Guía para la Igualdad*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002608/260891s.pdf>

⁴⁸ Nota del presidente del Comité Jurídico Interamericano al presidente del Consejo Permanente de los Estados Americanos transmitiendo el informe preliminar sobre “orientación sexual, identidad de género y expresión de género”, pág. 2. Obtenido de http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji_agenda_actual_orientacion_sexual.pdf

⁴⁹ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 31-32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁵⁰ Organización de los Estados Americanos, Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos, Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos. (2012). *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes*, párr. 13. Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/cp-cajp-inf_166-12_esp.pdf

⁵¹ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁵² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América, párr 17. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁵³ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁵⁴ “Los Principios Yogyakarta son aquellos relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT)”, pág. 20 en Federación Iberoamericana del Ombudsman. (2018). Modelo de lineamientos para la atención especializada dirigida a la población sexualmente diversa por parte de las instituciones de derechos humanos.

⁵⁵ Comisión Internacional de Juristas (CIJ), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007. Preámbulo. Obtenido de <http://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

⁵⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Atala Rizzo y niñas versus Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012, párr. 136. Obtenido de http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

⁵⁷ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra o). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁵⁸ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra p). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁵⁹ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra s). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁶⁰ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra n). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁶¹ Comisión Internacional de Juristas (ICI), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, Marzo 2007. Preámbulo. Obtenido de <http://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

⁶² Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra g). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁶³ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32, letra h). Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁶⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁶⁵ Organización de los Estados Americanos, Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos, Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos. (2012). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes. Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/cp-cajp-inf_166-12_esp.pdf

⁶⁶ Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

⁶⁷ Declaración de Montreal sobre los Derechos Humanos de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales (2006), Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual e identidad de género (2007), Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas (2008), entre otras.

⁶⁸ Extraídas de Movimiento de Integración y Liberación Homosexual. MOVILH. Obtenido de <http://www.movilh.cl/biblioteca/legislacion/>

⁶⁹ Extraído de Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf

⁷⁰ Entiéndase ejecuciones extrajudiciales como “actos de privación de la vida cometidos por agentes estatales, o con la complicidad, tolerancia o aquiescencia de éstos. El concepto de ejecución extrajudicial hace referencia a la arbitrariedad de la privación de la vida, en contraposición con la ejecución llevada a cabo en cumplimiento de la ley (como es el caso de la aplicación de la pena de muerte)” en Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América, párr 17. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁷¹ Entiéndase violación como “la violación sexual no implica necesariamente una relación sexual sin consentimiento, por vía vaginal, como se consideró tradicionalmente. Por violación sexual también debe entenderse actos de penetración vaginales o anales, sin consentimiento de la víctima, mediante la utilización de otras partes del cuerpo del agresor u objetos, así como la penetración bucal mediante el miembro viril” (párr. 310) en Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Obtenido de http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf

⁷² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América, párr. 86. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁷³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, párr. 86. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf71>

⁷⁴ Es importante mencionar que, en la mayoría de los casos, el estado de intersexo no presenta un peligro para la vida de las personas, por lo que las cirugías serían de tipo cosmética, cuyo principal propósito es hacer que los cuerpos tengan cabida en los estándares dominantes sobre lo que se considera un cuerpo masculino y cuerpo femenino.

⁷⁵ Entiéndase discurso de odio como “expresiones a favor de la incitación a hacer daño (particularmente a la discriminación, hostilidad o violencia) con base en la identificación de la víctima como perteneciente a determinado grupo social o demográfico. Puede incluir, entre otros, discursos que incitan, amenazan o motivan a cometer actos de violencia. No obstante, para algunos el concepto se extiende también a las expresiones que alimentan un ambiente de prejuicio e intolerancia en el entendido de que tal ambiente puede incentivar la discriminación, hostilidad y ataques violentos dirigidos a ciertas personas” UNESCO. (2015). Combatiendo el Discurso de Odio en Línea [Countering Online Hate Speech] Citado por Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

⁷⁶ Elaborado a partir de Yaaj México. (s.f.). Universidades libres de violencia y discriminación por orientación sexual o identidad de género. Obtenido de https://www.nodal.am/wp-content/uploads/2017/11/Universidades-Libres-de-Violencia-y-Discriminacion_v1.pdf y Movimiento de Integración y Liberación Homosexual . (2010). Educando en la Diversidad. Orientación sexual e identidad de género en las aulas. Santiago. Obtenido de http://www.movilh.cl/documentacion/educando_en_la_diversidad_2da_edicion_web.pdf

⁷⁷ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual . (2010). Educando en la Diversidad. Orientación sexual e identidad de género en las aulas, pág. 23. Obtenido de http://www.movilh.cl/documentacion/educando_en_la_diversidad_2da_edicion_web.pdf75 Elaborado a partir del Ministerio de Educación. (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el sistema educativo chileno. Obtenido de https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/f2/6f/f26f22be-bddf-45e8-83a8-73fd6517e3c5/orientaciones-para-la-inclusion-de-las-personas.pdf

⁷⁸ Elaborado a partir del Ministerio de Educación. (2017). Orientaciones para la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el sistema educativo chileno. Obtenido de https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/f2/6f/f26f22be-bddf-45e8-83a8-73fd6517e3c5/orientaciones-para-la-inclusion-de-las-personas.pdf

⁷⁹ Razo, A., & Cabrero, I. (2017). Sensibilidad de género en las prácticas docentes de la educación media superior en México. Obtenido de <http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12302/1/images/genero.pdf>

⁸⁰ Razo, A., & Cabrero, I., op cit., 2017.

⁸⁰ Extraídas del Ministerio de Educación. (s.f.). Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018. Obtenido de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CarlillaUEG.pdf>

⁸¹ Ministerio de Educación. (s.f.). Material de apoyo con Perspectiva de Género para Formadores y Formadoras. Obtenido de <http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

⁸² Ministerio de Educación. (s.f.). Material de apoyo con Perspectiva de Género para Formadores y Formadoras. Obtenido de <http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

⁸³ Arcos, E., Molina, I., Fecci, E., Zúñiga, Y., Márquez, M., Ramírez, M., Poblete, J. (2006). Descubriendo el género en el currículo explícito (currículo formal) de la educación de tercer ciclo, Universidad Austral de Chile 2003-2004. Estudios Pedagógicos, XXXII(1), 33-47.

⁸⁴ Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. Revista Iberoamericana de Educación(38), 67-86, pág. 76.

⁸⁵ Ministerio de Educación. (s.f.). Material de apoyo con Perspectiva de Género para Formadores y Formadoras, pág. 49. Obtenido de <http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

⁸⁶ Colegio de Profesores de Chile. (s.f.). Consideraciones para una educación no sexista, (s/n). Obtenido de <http://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2018/06/CONSIDERACIONES-PARA-UNA-EDUCACIÓN-NO-SEXISTA.pdf>

⁸⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Género: los desafíos de la igualdad. Obtenido de http://desarrollhumano.cl/idx/download/PNUD_LIBRO.pdf

⁸⁸ Elaborado a partir de Razo, A., & Cabrero, I. (2017). Sensibilidad de género en las prácticas docentes de la educación media superior en México. Obtenido de <http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12302/1/images/genero.pdf>

⁸⁹ Ferrer, V., & Esperanza, B. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. Profesorado, 17(1), 105-122.

⁹⁰ Es decir, vivida diferentemente por el sexo femenino y masculino.

⁹¹ Ferrer, V., & Esperanza, B. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. Profesorado, 17(1), 105-122.

⁹² Bosch, E., & Ferrer, V. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. Psicothema, 24(4), 548-554. Obtenido de <http://www.psicothema.es/pdf/4052.pdf>

⁹³ Ferrer, V., & Esperanza, B. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. Profesorado, 17(1), 105-122.

⁹⁴ Elaborado a partir de Instituto Andaluz de la Mujer. (2011). Sexismo y Violencia de Género en la Juventud Andaluza. Obtenido de http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/47737780_1122011112236.pdf y Bosch, E., Ferrer, V. A., García, E., Ramis, M. C., Mas, M. C., Navarro, C., & Torrens, G. (2007). Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, Universidad de les Illes Balears, 175.

⁹⁵ Instituto Nacional de Derechos Humanos. (s.f.). Violentómetro: por el derecho a vivir sin violencia. Obtenido de <https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/01/Violentometro.pdf>

⁹⁶ Educa Género <http://educagenero.org/violentometro>

⁹⁷ Torrijos, P., Martín, J., Torrecilla, E. & Herrera, M.(2013). IX Jornadas de Educación Emocional: Educación Emocional y Valores. Disponible en https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/123393/3/DDOMI_Comunicacion_%20IX%20_Jornadas_Educacion_Emocional_Barcelona.pdf

⁹⁸ Ferrer, V., & Esperanza, B. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. Profesorado, 17(1), 105-122.

