

# Política de Igualdad de Género y no discriminación de la Corporación Nacional Forestal



Santiago, marzo de 2023



# Consideraciones

1. Responde a los cambios que operan y no discriminación, siendo deber de toda institucionalidad aportar al cumplimiento de estos compromisos.
2. Desde un enfoque de derechos, considera que las personas son reconocidas como portadoras de en la sociedad chilena y a los compromisos adquiridos por el Estado en materia de igualdad de género derechos que el Estado y sus instituciones deben garantizar, respondiendo principalmente a los compromisos internacionales adquiridos en la materia y a los instrumentos nacionales disponibles.
3. Desde un enfoque de género ampliado, busca superar las condiciones de desigualdad y de injusticia social que pueden derivarse de las definiciones de género en la sociedad, respondiendo a las demandas que el feminismo, el movimiento de mujeres y de personas LGBTQIA+ han llevado adelante.
4. Comprende el enfoque de género como una perspectiva de análisis para el diseño, gestión, implementación y evaluación de políticas, programas, proyectos e instrumentos, que busca transformar las relaciones desiguales de género para promover el acceso equitativo al poder, al control de los recursos (económicos, simbólicos, humanos, etc.) y la toma de decisiones compartidas.
5. Busca la incorporación transversal del enfoque de igualdad de género y no discriminación en la gestión interna y externa de CONAF, es decir, en las estructuras y relaciones organizativas de la institución, incluida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CONAF, y en la provisión de los productos y servicios a las personas usuarias.
6. La Dirección Ejecutiva de CONAF, es la responsable final de la implementación y cumplimiento de la Política de igualdad de género y no discriminación, cuya gestión directiva recaerá en el Comité de igualdad de género y no discriminación, que coordinará los esfuerzos institucionales de implementación a través de la Unidad de Igualdad de Género y las personas responsables de género de gerencias y direcciones regionales, quienes serán reconocidas en las funciones generales en su cargo o en las estructuras que se puedan establecer para tal fin.



# Principios

## 1. Igualdad de género y no discriminación

CONAF, tanto a nivel de sus procesos de operación interna como a nivel de la generación de los productos estratégicos orientados a la comunidad, velará por la igualdad sustantiva entre las personas, prohibiendo toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y la identidad de género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Así, se impulsará la adopción de medidas que fomenten la participación y empoderamiento de las mujeres y personas de la diversidad sexual en CONAF.

## 2. Promoción de un lugar de trabajo libre de violencia de género y sin complicidades

CONAF brindará espacios de trabajo y de servicios, respetando y promoviendo el derecho de las personas a una vida libre de violencia y menoscabo laboral, lo que incluye el derecho a la vida; a no ser sometidas y sometidos a torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes, aislamiento; el derecho a la protección en condiciones de igualdad; a la libertad y a la seguridad personal; y el derecho a la igualdad ante la ley<sup>3</sup>.

Como parte del principio general de reprobar cualquier conducta que atente contra la dignidad, calidad de vida, seguridad, desarrollo social y personal de las personas que trabajan en la organización, independientemente de su relación contractual (con contrato y subcontratados) e incluyendo a personal temporal, estudiantes en práctica y personas voluntarias, CONAF promoverá y ejecutará acciones de prevención de violencia de género y de acoso sexual laboral en todas sus formas.

## 3. Implementación de una estructura institucional y de procesos que permita ejecutar las acciones que impone la Política y que incorpore acciones de información permanente respecto de sus medidas y resultados

CONAF adoptará las medidas necesarias para mantener y mejorar una estructura organizacional que impulse el cambio de paradigma que requiere el desafío de transversalizar el enfoque de género. Asimismo, creará y mantendrá un sistema de información que permita conocer y evaluar el trabajo realizado para disminuir las brechas de igualdad de género y superar la violencia de género y el acoso sexual laboral<sup>4</sup>, el que estará disponible para ser consultado por el personal y personas usuarias, bajo una política de transparencia. A su vez, mantendrá canales abiertos para la participación efectiva de las personas, tendiente a fortalecer y operativizar la Política de igualdad de género y no discriminación.

## 4. Transversalización del enfoque de género

CONAF velará porque el enfoque de género no sea solo un producto o actividad específico que permita cumplir con compromisos institucionales en temas de género. Estará presente en todos los procesos institucionales y para ello se materializará en el análisis de dichos procesos, su diseño, ejecución, monitoreo, retroalimentación y evaluación de resultados. Es decir, se espera que el enfoque de género esté integrado al quehacer cotidiano de las personas que trabajan en CONAF velando por su aplicación en sus respectivos espacios de trabajo.

<sup>3</sup> Naciones Unidas, sección de Derechos Civiles y Políticos de los Derechos Humanos, ver en <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

<sup>4</sup> Más adelante se considera un registro único de denuncias de acoso sexual laboral que está en coherencia con el protocolo propuesto.

## **5. Participación en los procesos de diseño de acciones con enfoque de género**

CONAF promoverá que los estamentos que conforman la institución participen en los procesos de diseño de acciones, sobre todo si estas les afectan directamente. Esto porque las personas que trabajan en CONAF son quienes mejor conocen la operación de los procesos organizacionales que les competen, lo que permite afinar el diseño de procesos, y porque en estos espacios de participación es posible educar para comprender la necesidad de diseñar e instalar procesos con enfoque de género y no discriminación. De igual manera el diseño de productos y servicios institucionales se nutre de las experiencias y modos de hacer de las personas usuarias, por lo que es igualmente necesario incorporarlos.

## **6. Monitoreo y evaluación de las acciones con enfoque de género en base a datos**

CONAF velará porque el diseño de acciones con enfoque de género contribuyendo al cambio de paradigma de las relaciones asociadas a la perspectiva de género, que permita erradicar la discriminación y la violencia. Como en cualquier proceso de cambio cultural, se generan resistencias y el único modo de persistir en el cambio y no sucumbir a las inercias sociales e institucionales, es generar un riguroso plan de monitoreo de las acciones ejecutadas, para detectar problemas en una fase que permita reorientar las acciones, y su evaluación de resultados en base a datos, que contribuya a demostrar el avance de los procesos o a fundar las decisiones de cambio de estrategia.

## **7. Interculturalidad en el diagnóstico y diseño de las acciones con enfoque de género**

CONAF se compromete a resguardar el principio de interculturalidad. Todos los grupos humanos generan formas de ser, hacer y sentir propias de su historia particular, la interculturalidad no refiere solo a la aproximación respetuosa, conecedora y legitimadora de las diferencias culturales con los pueblos indígenas de Chile, sino con cualquier grupo social diferente del nuestro como pueden ser comunidades migrantes, culturas campesinas, grupos que viven en ruralidad extrema o personas de condiciones socioeconómicas y sociales diferentes. El sentido de la interculturalidad como orientación de las acciones con enfoque de género es comprender que las diferencias culturales y territoriales deben ser respetadas y reconocidas, para que desde esa posición de legitimización se pueda dialogar los cambios de paradigma que implica el enfoque de género.

## **8. Interseccionalidad en el diagnóstico y diseño de las acciones con enfoque de género**

CONAF se compromete a orientar su quehacer bajo el principio de interseccionalidad. Esta alude específicamente a las discriminaciones de las que es objeto una persona en razón no solo de su identidad de género, sino de factores como su condición socioeconómica, color de piel, origen étnico, nacionalidad, edad, condición de discapacidad, o cualquier otro factor que motive la discriminación por parte de la sociedad en su conjunto o de un grupo social en particular. Para efectos de la generación de política pública, implica integrar en el análisis y diseño de sus instrumentos esta multiplicidad de factores, que se interrelacionan de diferentes maneras dependiendo de los contextos sociales en que se mueven las personas con el fin de visibilizar, prevenir, reparar o corregir los diferentes niveles y escenarios en que la discriminación opera. La interseccionalidad significa pasar de una perspectiva monofocal (centrada en un criterio: género) a una perspectiva multifocal (centrada en más de un criterio: género y origen étnico, por ejemplo).

**Tener en consideración estos principios orientadores durante el diagnóstico y evaluación de los escenarios institucionales y el diseño y planificación de procesos con enfoque de género, permitirá optimizar los esfuerzos institucionales y conducir la energía de las acciones planificadas hacia la consecución de los objetivos de esta Política de Igualdad de género y no discriminación.**

# Alcance, objetivos y líneas estratégicas

## Alcance de la Política

La presente Política de igualdad de género y no discriminación impulsa un cambio de paradigma de largo plazo que debe abarcar la totalidad de las relaciones entre las personas que trabajan en la institución y la totalidad de los servicios en el marco de los objetivos estratégicos de la Corporación. En este sentido hay dos ámbitos de acción hasta dónde debe llegar el enfoque de género, de un lado el ámbito interno de las relaciones laborales y el clima organizacional general; y de otro lado, el ámbito externo del quehacer institucional destinado a las personas usuarias.

## Objetivo general

Garantizar la incorporación de la igualdad de género y no discriminación en la gestión interna y externa de CONAF, asegurando lugares de trabajo y servicios a personas que trabajan en CONAF y a personas usuarias, seguros y libres de violencia de género, de acoso sexual y sin complicidades.

## Objetivos específicos

1. Incorporar el enfoque de igualdad de género y no discriminación en todos los procesos, programas y proyectos involucrados en la gestión interna y externa de CONAF.
2. Co-construir entre las personas que trabajan en la Corporación, espacios seguros y libres de violencia de género y acoso sexual laboral en CONAF.
3. Fortalecer la transversalización del enfoque de género mediante la generación de condiciones estructurales y el diseño de un sistema de información y monitoreo permanente de sus avances.

## Líneas estratégicas

1. Diseño de procesos institucionales con enfoque de género. Esto implica realizar un diagnóstico de los actuales procesos en ejecución en la institución para detectar las brechas y las buenas prácticas en temas de género y no discriminación, generar los respectivos planes de mejora, asegurar los recursos que permitan llevar adelante los ajustes necesarios y monitorear y evaluar los avances de los planes de mejora de transversalización del enfoque de género.

En su ámbito interno esta línea estratégica considera acciones como las siguientes:

1. Generar un sistema de información con indicadores de género y no discriminación cuantitativos y cualitativos que atraviese los procesos institucionales internos y permita tanto informar los PMG y compromisos ministeriales, como informar diagnósticos y monitorear los planes de mejora.
2. Identificar las brechas de género en la contratación de personal y acceso a cargos de jefaturas y directivos y generar un plan para abordarlas, donde es necesario considerar, entre otras medidas, la

implementación de la herramienta de cuota de género para promover la igualdad de género.

3. Instalar el enfoque de género en el ciclo de vida laboral (reclutamiento, selección, conciliación familiar y clima laboral), promoviendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de personal que trabaja en CONAF.

En el ámbito externo o de servicios proporcionados por CONAF, esta línea estratégica considera acciones como las siguientes:

4. Analizar con enfoque de género los productos generados por CONAF en sus diferentes gerencias y direcciones regionales para, en conjunto con sus equipos, incorporar el enfoque de género donde no esté presente o mejorar su operación allí donde se requiera.
  5. Coordinar el quehacer de personas que trabajan en CONAF que operen productos o iniciativas con enfoque de género, para generar sinergia de experiencias e iniciativas.
  6. Revisar/actualizar los indicadores de género de la institución relativos a sus productos estratégicos.
- 
2. Generación de estrategias para abordar y erradicar la violencia de género y el acoso sexual laboral a nivel interno y externo, promoviendo espacios seguros y libres de violencia en CONAF.

En su ámbito interno esta línea estratégica considera acciones como las siguientes:

7. Generar un mecanismo institucional único de registro de denuncias de acoso sexual laboral que permita dimensionar y monitorizar el fenómeno.
8. Preparar a través de capacitación especializada a un equipo que pueda asumir las investigaciones sobre acoso sexual laboral en la institución, bajo los principios y protocolos establecidos y bajo resguardo del debido proceso.
9. Desarrollar un sistema de prevención de violencia de género y acoso sexual laboral que incluya un plan de capacitación y sensibilización en torno a la construcción de los modelos de género (masculinidades, entre otros) que están en su base y un plan de monitoreo y evaluación de este sistema.

En el ámbito externo o de servicios proporcionados por CONAF, esta línea estratégica considera acciones como las siguientes:

10. Desarrollar un plan de prevención de la violencia de género y el acoso sexual laboral en los espacios de interacción con las personas usuarias de CONAF que incluya monitoreo y evaluación de resultados.
11. Desarrollar un plan de sensibilización sobre la desigualdad de género y masculinización del rubro silvícola y que entregue conocimientos y herramientas a personas usuarias para la prevención de la violencia de género. Este plan debe contar con el monitoreo y evaluación de resultados.

3. Asegurar las condiciones estructurales para mantener, monitorear y evaluar los avances de la transversalización del enfoque de género en CONAF.

Esta línea estratégica obedece a la necesidad de comprometer recursos con el cambio de paradigma que implica la transversalización del enfoque de género. No distingue ámbitos interno o externo porque cruza estas dimensiones en su totalidad al asegurar el recurso técnico y humano para la satisfacción de los objetivos de la Política de igualdad de género y no discriminación. Esta línea estratégica considera acciones como las siguientes:

12. Generar un presupuesto institucional para la Unidad de Igualdad de Género que le permita apoyar las acciones de diagnóstico y evaluación internas y las capacitaciones y sensibilización que requiere la implementación del Plan de Trabajo de la Unidad y el seguimiento a la presente Política.
13. Crear el cargo de “responsable de género” con definición de perfil, a nivel de gerencias y de direcciones regionales.
14. Crear un Comité Institucional para asegurar el cumplimiento de la Política en que participe la Dirección Ejecutiva, las gerencias y direcciones regionales. Este Comité deberá conocer, recomendar, monitorear y evaluar el Plan de trabajo institucional para el cumplimiento de la Política de corto, mediano y largo plazo, de la Unidad de Igualdad de Género y asegurar la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de género y no discriminación de la institución.



# Estrategia de implementación de la Política de igualdad de género y no discriminación

Para llevar adelante el desafío del cambio de paradigma que implica el enfoque de género se requiere de una estructura que sea capaz de asegurar los cambios organizacionales y normativos que permitan implementar la Política y que sea capaz de realizar las actividades definidas en los planes de trabajo y movilice las capacidades de todas y todos los funcionarios de CONAF. Para esto se creará un Comité de igualdad de género y no discriminación que asegure el cumplimiento de la política.

## Comité de igualdad de género y no discriminación

Está conformado por la Dirección Ejecutiva, las gerencias y las direcciones regionales que conforman CONAF. Quienes sean parte de este Comité debe ser tomadores de decisiones que permitan asegurar el carácter rector y propositivo necesario para impulsar los cambios estructurales que sustentarán la implementación de esta Política. Será parte del comité la Unidad de Igualdad de Género.

El Comité tendrá carácter permanente, deberá reunirse al menos cuatrimestralmente, sus actas serán públicas y sus decisiones serán vinculantes para la dirección de CONAF.

Sus funciones son:

1. Asegurar la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de género y no discriminación de la institución.
2. Establecer y concertar acuerdos con las gerencias, secciones, unidades y direcciones regionales para ejecutar la Política de igualdad de género y no discriminación.
3. Conocer y sugerir observaciones al plan de trabajo anual para el cumplimiento de la Política que presente la Unidad de Igualdad de Género.
4. Monitorear la ejecución del plan de trabajo institucional para el cumplimiento de la Política, cuyos resultados parciales le presentará la Unidad.
5. Evaluar los resultados finales de la implementación plan de trabajo institucional para el cumplimiento de la Política, que sirvan para establecer las acciones para los siguientes años que se deban trabajar desde la Unidad de Igualdad de Género.
6. Convocar a sus sesiones a actores relevantes de las organizaciones internas y de personas usuarias institucionales para conocer sus propuestas en torno a temas de implementación del enfoque de género que sean de su incumbencia.

La creación de un Comité de igualdad de género y no discriminación con participación de la Dirección Ejecutiva, las gerencias y direcciones regionales, que monitoree y evalúe el cumplimiento de la Política de igualdad de género y no discriminación, es pieza clave para lograr la transformación efectiva de las relaciones de género al interior de CONAF. Solo un compromiso directivo formal, con atención a la generación de las condiciones materiales que hacen posible el cambio institucional, permitirá avanzar en la construcción de una real igualdad de género y no discriminación.

## Unidad de igualdad de género

Está conformada por el equipo de profesionales del nivel central de la Unidad de Igualdad de Género y por las personas responsables de género en las gerencias y direcciones regionales de CONAF. Las funciones generales de la Unidad de Igualdad de Género son:

1. Coordinar la implementación de las líneas de acción establecidas en la Política de igualdad de género y no discriminación que se expresan a través del Plan anual institucional para el desarrollo de la Política.
2. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para el diagnóstico, diseño e implementación de las acciones que gerencias, unidades y direcciones regionales realizarán para el cumplimiento de la Política.
3. Monitorear la ejecución de las acciones del plan anual institucional para el desarrollo de la Política y preparar los informes para el Comité de igualdad de género y no discriminación.
4. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para la construcción de indicadores de género y no discriminación.
5. Asumir las responsabilidades que le competen de acuerdo al procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF, en lo relativo a la investigación y sanción del acoso sexual en la Corporación Nacional Forestal, desde el enfoque de igualdad de género y no discriminación.
6. Realizar la evaluación anual del Plan institucional para el cumplimiento de la Política para presentarlo al Comité de igualdad de género y no discriminación y resolver en conjunto procesos de mejora.
7. Diseñar e implementar acciones de capacitación y sensibilización internas acordes a los requerimientos institucionales.
8. Representar a CONAF en mesas de trabajo, seminarios u otras actividades relacionadas con la igualdad de género y no discriminación, tanto a nivel nacional como internacional.

Las funciones generales de las personas responsables de género de las gerencias y direcciones regionales de CONAF son:

1. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para el diagnóstico, diseño e implementación de las acciones del plan anual institucional para el cumplimiento de la Política en sus respectivas gerencias y direcciones regionales.
2. Monitorear la ejecución de las acciones del plan anual institucional para el cumplimiento de la política en sus respectivas gerencias y direcciones regionales y preparar los informes correspondientes.
3. Ofrecer asesoría técnica y acompañamiento para la implementación de indicadores de género y no discriminación en sus respectivas gerencias y direcciones regionales.
4. Realizar la evaluación anual del Plan institucional para el cumplimiento de la Política de sus respectivas gerencias y direcciones regionales.
5. Participar del diseño e implementar acciones de capacitación y sensibilización internas acordes a los requerimientos institucionales.

6. Representar a CONAF en mesas de trabajo, seminarios u otras actividades relacionadas con la igualdad de género y no discriminación a nivel regional y, cuando corresponda, a nivel nacional e internacional.

La Unidad de Igualdad de Género es parte integrante y brazo operativo del Comité de igualdad de género y no discriminación que llevará adelante las actividades específicas a ejecutar para lograr la implementación efectiva de la presente Política de igualdad de género y no discriminación, como tal deberá resguardar que los principios que rigen esta Política estén presentes en todo el quehacer institucional.



# Definiciones clave del enfoque de género y no discriminación

Las definiciones contenidas en este apartado tienen como fuente el Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, y han sido adaptadas a una visión amplia de enfoque de género. Cuando la fuente sea otra se explicitará <sup>3</sup>.

## Análisis de género

Consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos, y personas LGBTQIA+. El análisis de género examina las relaciones entre las personas según su género y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto a otras según la definición de género imperante. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. Este análisis se inicia con la recopilación de datos desagregados por género y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que las personas, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos.

## Acoso sexual laboral

Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Puede darse entre trabajadoras y trabajadores que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico, es decir, entre pares. Existe una asimetría de poder, pero no necesariamente se trata de un poder formal, por lo que se puede presentar entre personas donde no existe una relación formal de poder (MinMujeryEG, 2018). La Ley N°20.0055 (2005) tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Asumir las responsabilidades que le competen de acuerdo al procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF, en lo relativo a la investigación y sanción del acoso sexual en la Corporación Nacional Forestal, desde el enfoque de igualdad de género y no discriminación).

## Androcéntrico

Refiere a la forma de ver el mundo y actuar en él desde la perspectiva masculina hegemónica. Son los discursos o narrativas y las conductas privadas y sociales basadas en una idea de lo masculino (heterosexualidad, derecho a ejercer la violencia, represión de las emociones, etc.) que se entiende como universal y válida para todas las personas. (Definición propia).

## Binario

Apela a una definición e identidad de género basada en dos categorías: hombre/mujer o masculino/femenino.

3 Ver Glosario de Igualdad de Género, ONU Mujeres <https://n9.cl/o7rx6>

Una aproximación binaria de género apela solo a esta distinción entre dos posibilidades, mientras que una visión NO binaria considera otras opciones, como la decisión de no Identificarse con una identidad de género específica (asexualidad) o como un género intermedio, además de masculino y femenino (bisexualidad, intersexualidad, transexualidad, etc.).

### **Desigualdad de género**

Distancia y/o asimetría social entre personas debido a su género. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. Por ejemplo, históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública, mientras que la población LGBTQIA+ ha estado invisibilizada. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria, algo similar ha ocurrido respecto a la población LGBTQIA+ y a su no reconocimiento en ciertos grupos sociales.

### **Estereotipos de género**

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género y las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotípicas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

### **Género**

es una construcción social, sin relación causal con las características biológicas de los cuerpos, mediante la cual se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a las personas de acuerdo con su sexo biológico, preferencias afectivas y sexuales y las ideas de lo femenino y lo masculino. Se ha avanzado desde una concepción binaria del género (reconocimiento solo de hombres y mujeres de acuerdo con un modelo machista) a una concepción no binaria y que permite nuevas identidades de género (género intersexual, homosexual, transexual, bisexual, transgénero, no binario, asexuado, queer, etc.). (Definición propia).

### **Heteronormativa/o**

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

### **Igualdad de género**

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños, y también de personas LGBTQIA+. La igualdad no significa que las personas sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacieron con determinado

sexo o tienen determinada identidad de género. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos. La igualdad de género se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

### **Machismo**

Es el conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas que refuerzan y preservan la estructura tradicional de dominio masculino (heterosexualidad, derecho a ejercer la violencia, represión de las emociones, etc.) sobre la sexualidad, la reproducción, el trabajo y la afectividad. Está en la base de la cultura patriarcal que discrimina y opriime no sólo a las mujeres, sino también a las personas de la diversidad sexual. (Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Gobierno de México).

### **Masculinidad/es**

Una perspectiva de género, o forma de analizar el impacto del género en las oportunidades, roles sociales e interacciones de las personas, nos permite observar la presión que se ejerce sobre los niños y los hombres para que desempeñen y se ajusten a roles específicos. Así, el término masculinidad se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. Hay muchas definiciones construidas socialmente sobre qué es ser hombre. Pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.

### **Roles de género**

Refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un género específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

### **Sexo**

Es el conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen el sexo de una persona, se expresan a través de las diferencias biológicas visibles en los órganos genitales. Esta distinción genera la idea hegemónica de que solo existen dos sexos (macho y hembra identificados como hombre y mujer), pero actualmente y en base a la misma evidencia biológica, se discute el carácter binario del sexo al reconocer la diversidad corporal que muestran los cuerpos intersexuales (cuerpos con característica biológicas tanto femeninas como masculinas). (Definición propia).

### **Visión ampliada de enfoque de género**

Una aproximación inicial y focalizada del enfoque se centró en las desigualdades de género que afectaban a las mujeres en una sociedad donde lo masculino primaba sobre lo femenino. En la actualidad se apunta a una visión ampliada del enfoque de género, donde se considera la situación de personas LGBTQIA+ en el marco de una sociedad androcéntrica, heteronormativa y binaria que genera desigualdades en aquellas personas que

no responden a ese patrón, como mujeres cisgénero y personas LGBTQIA+. (Definición propia).

### Violencia de género

La violencia de género es un término genérico para 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, el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez (ONU Mujeres).

Es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. La violencia de género contra las mujeres y las diversidades sexo-genéricas es cualquier acción, que basada en el género de las personas, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. (Definición propia).



## Referencias

Germina, Conocimiento para la acción (2023) Política de Igualdad de Género y no discriminación de la Corporación Nacional Forestal.

