



# Pauta de Comunicación Institucional con perspectiva de Género (N°2)

PAUTA DE COMUNICACIONES INTERNA



Equipo Técnico de Género  
División Planificación y Desarrollo  
Instituto de Previsión Social  
Agosto 2021

*“La cultura no hace la gente: la gente hace la cultura. Si es cierto que la plena humanidad de las mujeres no es nuestra cultura, entonces podemos y debemos hacerla nuestra cultura.”*

*Chimamanda Ngozi Adichie, novelista nigeriana.*

## **PRESENTACIÓN**

El Instituto de Previsión Social es un servicio público cuya misión es entregar beneficios y servicios previsionales y sociales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

El Instituto de Previsión Social, a través del Programa de Trabajo Anual “Medidas de Igualdad de Género”, desarrolla la temática de Género con el objetivo de avanzar en la equidad de género tanto en los productos estratégicos como en la gestión interna de la Institución.

El Instituto de Previsión Social es una institución comprometida con la equidad de género y como una contribución a la detección de estereotipos, sesgos de género y lenguaje no inclusivo en los materiales de comunicación interna del Instituto, les entregamos esta Pauta de Comunicación con perspectiva de Género.

## LA COMUNICACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Comunicación es un proceso humano que nos ayuda a compartir, a expresar nuestras ideas, anhelos y sentimientos. Como diría Maturana, nos posibilita ser con otros en el lenguajear.

La comunicación está relacionada con el entorno, primeramente con el entorno natural y luego, con el desarrollo de la humanidad, con el entorno cultural. Así encontramos que el lenguaje comunicativo varía dependiendo de las cultura en los diferentes espacios geográficos a lo largo de la historia.

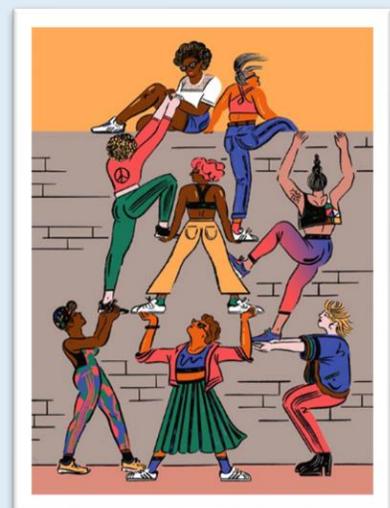
El lenguaje que usamos como cultura chilena es el castellano, que proviene de España, que llevó a cabo un proceso de conquista a partir del siglo XVI en nuestro continente. Sin embargo, en España se hablaban otras lenguas, además del castellano y en América, vivían diferentes culturas, quienes poseían sus propias lenguas.

De este modo, no podemos decir que nuestra lengua tiene una sola procedencia, pues ha sido la amalgama de distintas culturas. Asimismo, tanto para la cultura conquistadora, como para las culturas sometidas, aparecen nuevas realidades y nuevas palabras que las designan. Así, por ejemplo, el caballo, la armadura y el arcabuz se introducen en nuestras culturas originarias de manera traumática. En tanto los españoles van incorporando con el paso del tiempo palabras como guagua, andes, apañar, de la cultura aymara y cahuin, pilchas, guata, che, lonco o ruka, de la cultura mapuche, las que usamos hasta hoy.

Si pensamos en la forma en que nos comunicamos actualmente, vemos que hemos incorporado palabras y conceptos que se han ido añadiendo al habla, tanto en lo coloquial como en el lenguaje docto. Esto es un enriquecimiento de las palabras en uso que tiene que ver con el surgimiento de nuevas realidades, como watsapp, televisión, astronauta, etc., que dan cuenta de avances científico-técnicos y otras como cantinflear, chispesa, condorearse, entre otras, que se han incorporado de la cultura popular.

Así como la realidad nutre el lenguaje, también el lenguaje crea realidades, como por ejemplo Jardín Infantil, que describe una experiencia educativa y de cuidados colectivos hacia los infantes.

También podemos mencionar Sororidad, que es una palabra que describe la relación de amistad, solidaridad y empoderamiento de las mujeres que luchan por sus derecho a igualdad y equidad.



El lenguaje se produce en una serie de redes neuronales en el cerebro de los seres humanos y de ahí su complejidad. El lenguaje se adquiere desde la infancia y se va nutriendo en el crecimiento y desarrollo de las personas. Este se arraiga en nuestra mente, por eso es tan difícil producir cambios, pues la memoria guarda en nuestro “disco duro” información que nos sirve en determinados momentos o situaciones, pero, hacer variaciones en la significación que les asignamos, implica un esfuerzo y repetición de los nuevos significados incorporados, para que reemplacen a los anteriores.

En cuanto a la organización de las comunidades, por ejemplo, en los inicios de la humanidad, las personas vivían en grupos de familias extendidas o tribus que tenían una división del trabajo que consistía en que las mujeres cuidaban a los niños y niñas, cocinaban, hacían las vestimentas y cuidaban a las personas enfermas.



Los hombres, salían a cazar los animales que servían de alimentos, hacían el fuego, cuidaban la seguridad de la tribu, de los animales peligrosos y de otras tribus enemigas.

Esta realidad, con el transcurso de los siglos y el cambio de la forma de organizar la sociedad en ciudades, no cambió en esencia los roles asignados socialmente a hombres y mujeres, pues, son los hombres los que salen a conseguir el alimento, quienes construyen y protegen la ciudad y las mujeres se dedican a las actividades de reproducción de la vida, como cuidar a los niños, niñas, personas enfermas, además de cocinar, lavar y limpiar.

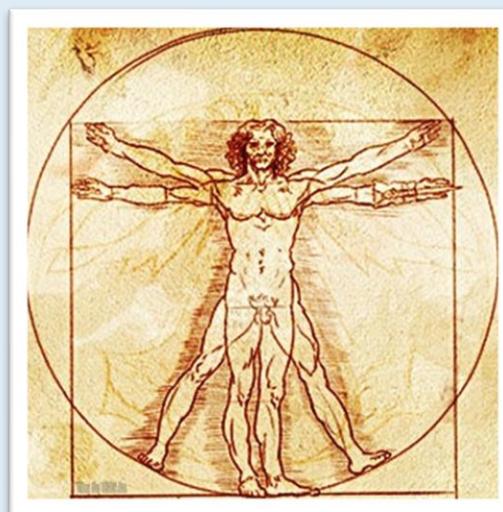


Posteriormente, con el surgimiento de los imperios y la complejidad de las tareas humanas, los hombres fueron sumando labores relacionadas con el poder político, económico, militar y religioso. Las principales religiones como el Judaísmo, el Cristianismo y el Islam refuerzan el androcentrismo y el patriarcado en las sociedades, pues reconocen a un dios masculino

y las iglesias quedan lideradas por figuras masculinas, como el Rabino en el judaísmo, el Papa y el sacerdocio en el Catolicismo y el Califa o el Imán en el Islam.



El patriarcado es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como 'femenino', con respecto a los varones y lo 'masculino', creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado 'sexo biológico'. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Esta situación se mantiene a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, leyes e instituciones sociales, religiosas y políticas que definen y difunden una serie de roles a través de los cuáles se vigila, se apropia y se controla los cuerpos de las mujeres, a quienes no se les permite gozar de una completa igualdad de oportunidades y derechos. (<https://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/>)



## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

*¿por qué esto me suena conocido?*

Bueno, pues esto es lo que se ha instalado en las diferentes sociedades, los denominados estereotipos, que son preconcepciones de lo que se debe ser y hacer.



**Estereotipo:** Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay

aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además, suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

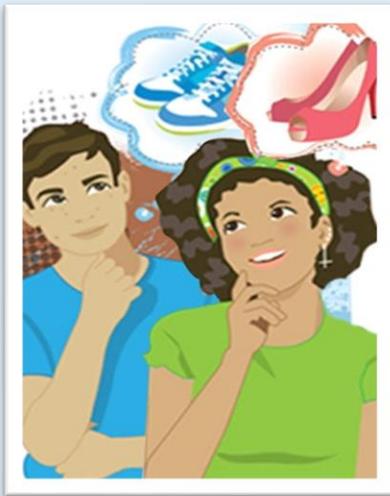
**Estereotipos de género:** En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).



La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

### **Masculino:**

- Estabilidad emocional
- Mecanismos de autocontrol
- Dinamismo
- Agresividad
- Tendencia al dominio
- Afirmación del yo
- Aspecto afectivo poco definido
- Aptitud para las ciencias
- Racionalidad
- Franqueza
- Valentía



### **Femenino:**

- Inestabilidad emocional
- Falta de control
- Pasividad
- Ternura
- Sumisión
- Dependencia
- Muy marcado
- Intuición
- Percepción
- Frivolidad
- Miedo

### **RECOMENDACIONES PARA LAS COMUNICACIONES INSTITUCIONALES**

- Para evitar el uso de estereotipos, se recomienda utilizar visiones e imágenes de mujeres y hombres en áreas o actividades poco frecuentes o con baja representatividad en la institución, como, por ejemplo, mujeres informáticas y hombres secretarios.



- Otra manera de romper los estereotipos puede ser transformar el día de la secretaria por el “**día del secretariado**” y saludar a los hombres que cumplan esa función. De no ser así, se puede estimular que el ejercicio de esa función sea realizado indistintamente por mujeres y hombres y dejar de nombrar el cargo en femenino para darle el termino genérico de labores de secretariado.



- Se recomienda también resaltar la labor de mujeres en jefaturas, así como en labores de liderazgo. Al referirse, por ejemplo, a logros como premios o estímulos obtenidos por los equipos de trabajo o la institución, nombrar y mostrar las imágenes con presencia equilibrada de hombres y mujeres.



## ROLES DE GÉNERO

Los estereotipos de género, asignan características y roles que las sociedades consideran que deben cumplir hombres y mujeres. A las mujeres se les asigna el rol reproductor de la vida, apoyándose en el aspecto biológico, entregándoseles labores del cuidado de personas y el espacio doméstico, donde el trabajo que se realiza no es remunerado y deben ceder el rol de autoridad.

A los hombres, se les asigna el rol productor, que les coloca en el espacio público donde desarrollan sus actividades de trabajo remunerado. Asumen roles de responsabilidad, se les otorga poder y autoridad.



## MANDATOS DE GÉNERO

“El género es una construcción social que asigna de manera diferencial a hombres y mujeres una serie de roles y determina cómo deben ser las relaciones entre ellos, nos enseña cómo ser y cómo comportarnos para cumplir con las expectativas impuestas durante el proceso de socialización.

Todo ello se concreta en una serie de **mandatos** que interiorizamos y hacemos nuestros, nos impiden transgredir los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad, se traducen en pensamientos, emociones y conductas que alimentan el orden social. Si incumplimos estos mandatos nos enfrentamos a la crítica



social, la culpa y la vergüenza”. (<https://www.generandoigualdad.com/mandatos-de-genero-que-son-y-como-influyen-en-las-mujeres-2/>)



Los mandatos de género en el caso de las mujeres, se traducen en normas tácitas que imponen el estereotipo de feminidad tradicional: matrimonio, maternidad, cuidados de personas, actividades de reproducción de la vida, como alimentación, limpieza, lavados, etc. Estos mandatos se guardan en el subconciente y orientan el comportamiento de modo que su incumplimiento provoca incertidumbre.

Los mandatos de género para los hombres impone una masculinidad en que resaltan los roles de: proveedor, paternidad, heterosexualidad, racionalidad, fuerza física, caballerosidad y asunción de riesgo. Quedan fuera de su mandato, la demostración de emociones y la sensibilidad que son considerados como una debilidad.



“Estos mandatos de género son transmitidos durante el proceso de socialización, a través de la educación recibida, por tanto, son aprendidos y pueden y deben ser deconstruidos. Para conseguirlo, tenemos primero que visibilizarlos, darnos cuenta del daño que causan en todas las esferas de la vida de las mujeres y empezar a educar en igualdad”.

Bárbara Zorrilla Pantoja



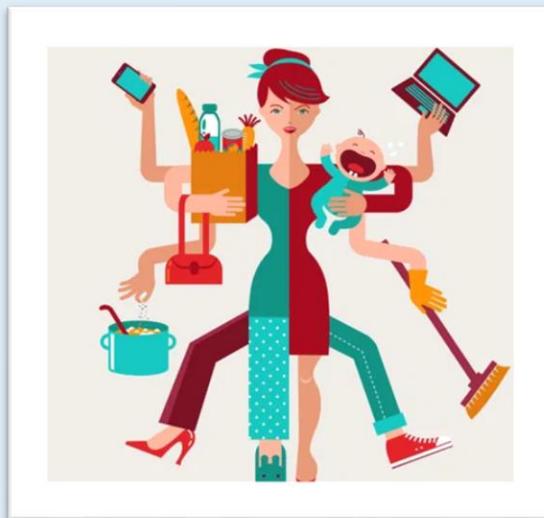
## RECOMENDACIONES PARA LA SUPERACIÓN DE ROLES EN LA COMUNICACIÓN:

- Superar los roles estereotipados y mostrar a mujeres y hombres realizando diversas actividades, como, por ejemplo, hombres realizando actividades de cuidado y reproducción. Mujeres realizando labores que requieren fuerza física.



- Tomar medidas de compatibilización de la vida personal y laboral, en que las familias puedan distribuir mejor las tareas de la crianza y el cuidado de manera equitativa.

- Cuando se realicen actividades como el día del padre o de la madre, evitar los mensajes de saludo que los muestren en roles estereotipados que describen al padre como un super héroe, pues es un modelo alejado de la realidad e imposible de lograr. De otra parte, no mostrar a las madres como super abnegadas, perfectas, siempre contentas y que son capaces de sacrificarse al límite por los hijos y la familia.



- No hay moldes de paternidad ni maternidad. Se trata de personas normales y diversas que hacen lo mejor posible por sus hijos e hijas.
- También hay que considerar que el modelo de familia nuclear ha ido cambiando. En América Latina y en nuestro país han aumentado considerablemente los hogares a cargo de una mujer sola, representando un tercio de estos.



- Además, considerar que pueden haber hogares conformados por dos padres o dos madres o también los casos de abuelas y/o abuelos a cargo, tíos, tías entre otros.



## SESGOS DE GÉNERO

Los sesgos de género funcionan de forma inconsciente, a veces no reparamos en ellos y repetimos los estereotipos, como si se tratara de verdades indiscutibles, reproduciendo las formas de entender el funcionamiento de la sociedad. En el ámbito del trabajo hay muchos estereotipos que se asocian a las mujeres:

- o Tienen menos dedicación a la empresa
- o Son sumisas, tienen capacidad de obedecer
- o Participan menos en las actividades sindicales
- o No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia
- o No tienen capacidad de liderazgo
- o Son excesivamente emotivas
- o No pelean por salario
- o Utiliza poco la palabra poder
- o Las mujeres en puestos de dirección son “hombres con falda”, son agresivas
- o Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación
- o Desempeñan mejores trabajos manuales, administrativos y de atención de público
- o Desempeñan peor los trabajos que requieran esfuerzos físicos

Estas preconcepciones perjudican a las mujeres en el trabajo, pues no permiten que un mayor número de mujeres capaces y competentes sean promovidas o se les de la oportunidad de realizar trabajos complejos y/o de responsabilidad. Estos estereotipos y sesgos son los que justifican las relaciones desiguales y de subordinación de las mujeres.



#### RECOMENDACIONES PARA ELIMINAR LOS SESGOS EN LA COMUNICACIÓN:

- Como los sesgos de género funcionan de manera inconsciente, parecen no ser reconocidos por quienes los aplican. Así, al momento de llenar una vacante para una jefatura, se suele optar por un hombre. Asimismo, cuando se requiere de una persona en servicios a clientes, se privilegia a las mujeres. Por ello se recomienda hacer los llamados a concursos nombrando los cargos en genérico y que las comisiones seleccionadoras, sean mixtas.



- Los sesgos también influyen en las remuneraciones que reciben hombres y mujeres. Esto provoca una brecha que afecta a las mujeres que perciben en promedio 30% menos que los hombres que realizan una misma función. Se recomienda tener definido y publicadas las remuneraciones por cargo, de modo independiente si es ejercido por un hombre o una mujer.



- Se sugiere, que, cuando se conmemore el Día Internacional de la Mujer, no se lo mencione como una celebración, pues este día que comenzó como día internacional de la mujer trabajadora, se instituyó recordando la muerte de mujeres trabajadoras en la ciudad de Nueva York que se movilizaban por derechos laborales. Posteriormente se le han agregado otras reivindicaciones femeninas como el derecho a sufragio, el derecho a una vida libre de violencia, entre otros.



- En términos de comunicación institucional, puede ser una ocasión propicia para dar cuenta de los avances en equidad de género en materias de contratación, remuneraciones o corresponsabilidad, entre otras.

- En los casos que se quiera entregar algún presente a las mujeres en el día 8 de marzo, que este sea en relación con el espíritu de la conmemoración y que implique alguna medida de equidad de género, como mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres. Por ejemplo, mejoras en las condiciones de los baños de mujeres, poner dispensadores de toallas higiénicas, contenedores de desechos apropiados o mudadores. Habilitar espacios para amamantamiento o para extraer y almacenar la leche materna, en condiciones cómodas e higiénicas, en espacios destinados solo para ese uso.



## LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

El uso del lenguaje inclusivo, si bien refiere a aspectos lingüísticos, su objetivo es más bien social, pues implica un cambio copernicano en la visión de la sociedad poniendo la atención en personas que estuvieron excluidas de los espacios públicos durante los milenios de hegemonía del patriarcado.

El lenguaje inclusivo se refiere a las expresiones verbales o escritas que hacen uso del vocabulario neutro o bien hacen evidente el femenino y masculino, visibilizando a hombres y mujeres, contribuyendo esto a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Así también, el lenguaje No sexista es el que rechaza el sexismo que invisibiliza a las mujeres, que las subordina, las violenta y promueve una visión estereotipada de ellas.

Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres no pueden determinar el tipo de comportamientos, actividades, valores, trabajos y el lugar que ocupen en la sociedad mujeres y hombres.

### Frases sexistas que hombres y mujeres debemos dejar de decir para promover la igualdad de género





✗ “Él sí ayuda en su casa”

✓ “Yo no ayudo, hago lo que me corresponde”



✗ “Corres como niña, tiras como niña”

✓ “Orgullosa de correr como niña”



✗ “Ese trabajo es de hombres”

✓ “Mi sexo no determina mi capacidad en el trabajo”



✗ “No seas nena”

✓ “Ser niña no significa ser cobarde o débil. No la uses como sinónimo”

“**A las mujeres no hay que entenderlas, hay que quererlas**”

Una frase que **subestima nuestras opiniones**, necesidades, actitudes y habilidades.

Todas las personas **merecemos ser escuchadas**, entendidas y atendidas.

Sólo quiero expresarme, igual que tú



## RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS COMUNICACIONES INSTITUCIONALES

Entregamos algunas sugerencias de lenguaje inclusivo para las comunicaciones institucionales que cumplen con la inclusividad de género que visibiliza a las mujeres.

VISIBILIZAR A LAS MUJERES	
NO INCLUYENTE 	INCLUYENTE 
Los presidentes	Las presidentas y los presidentes
Los ejecutivos	Las ejecutivas y los ejecutivos
Los técnicos	Las técnicas y los técnicos
Los administrativos	Las administrativas y los administrativos
Los auditores	Las auditoras y los auditores



LOS NOMBRES ABSTRACTOS			
NO INCLUYENTE		INCLUYENTE	
El Director		La Dirección	
Los Jefes		La Jefatura	
Los Subdirectores		La Subdirección	
Los Coordinadores		La Coordinación	
Los Ciudadanos		La Ciudadanía	
Los empresarios		El empresariado	

SUSTANTIVOS COLECTIVOS / NO USAR EL MASCULINO GENERICO	
NO INCLUYENTE 	INCLUYENTE 
Los hombres	La Humanidad / Los seres humanos
Los niños	La niñez / La infancia
Los funcionarios	El funcionariado
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado





### USO DE LA PALABRA PERSONAS

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los extranjeros	Las personas extranjeras
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los usuarios	Las personas usuarias
Los afiliados	Las personas afiliadas
Los asistentes	Las personas asistentes

### UTILIZAR EL GENERO FEMENINO Y MASCULINO SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA

MASCULINO	FEMENINO
El Cajero	La cajera
El asesor	La asesora
El profesional	La profesional
El médico	La médica
El secretario	La secretaria



### USAR QUIEN, QUIENES Y CUALQUIERA

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los funcionarios que deseen hacer uso del comedor deben solicitar un turno.	<u>Quien</u> desee hacer uso del comedor debe solicitar su turno.
Los funcionarios que tengan pendiente la entrega de certificados de nacimiento en el servicio de Bienetar	<u>Quienes</u> tengan pendiente la entrega de certificados de nacimiento en el servicio de Bienestar
Los auditores que tengan pendiente la entrega de la documentación deben dejarla en secretaría.	<u>Cualquiera</u> que tenga pendiente la entrega de documentación debe dejarla en secretaría.

## RECOMENDACIONES PARA EL USO DE IMÁGENES

Evitar usar imágenes que puedan reproducir el sexismo y estereotipos de género.

En su lugar utilizar imágenes o ilustraciones que consideren:

- Mujeres y hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente.
- Mujeres y hombres realizando trabajos domésticos, cuidado de otras personas, así como también en espacios profesionales con prestigio social y económico.
- Mujeres en participación política, mundo público y vida económica, con metas personales y voluntad propia.
- Imágenes que den cuenta de la diversidad de las personas.



Se recomienda reconocer y nombrar la diversidad de las personas LGBTIQ+ y no utilizar terminos peyorativos.

- Personas con preferencias distintas a la heterosexual 
- Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. 



## USO DE TODAS, TODOS Y TODES.

La Real Academia Española (RAE) frente a la consulta del cambio de las letras para generar un lenguaje inclusivo, respondió que el uso de la "@" o de las letras "e" o "x" para reemplazar a las que diferencian el género, es "ajeno a la morfología del español, además de innecesario".



Cabe indicar que la RAE es una institución española encargada del cuidado del uso de la lengua española, que es la que predomina en América Latina, pero no es la única lengua que se habla en nuestros países.



En Chile hablamos el castellano, en una mixtura con palabras de las lenguas originarias y con el uso de términos producto de la creatividad popular y de la transformación que el uso, a través de los años, produce en una sociedad en movimiento.

incorporar a la diversidad.

Si bien en documentos formales y en publicaciones institucionales no es recomendable su uso, pues no cuenta con el reconocimiento académico (aún), en lenguaje coloquial se puede hacer uso de la letra E para el caso de palabras en las que se quiera



## GLOSARIO DE TERMINOS

**Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Acoso por razón de sexo:** “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.2 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Acoso sexual:** “Sin perjuicio de los establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Conciliación del trabajo y de la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación

de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Cuota:** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especialidades del género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Democracia paritaria:** Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Dimensión de género:** En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Discriminación:** “Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979)

**Discriminación directa:** “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Discriminación indirecta:** “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Discriminación por embarazo o maternidad:** “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**División sexual del trabajo:** División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Estadísticas desagregadas por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Estereotipo:** Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además, suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

**Estereotipos de género:** En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

**Evaluación del impacto en función de género:** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Evaluación global teniendo en cuenta el género: Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Feminización de la pobreza:** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Horario flexible:** Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Igualdad:** Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

**Igualdad formal:** Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

**Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Igualdad real:** Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

**Igualdad de retribución:** “1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

(Art. 141 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999)

“El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el Art. 119 del Tratado y que, en lo sucesivo, se denominará principio de igualdad de retribución, implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

(Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos)

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Permiso parental:** Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

**Permiso por maternidad:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.

(Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992)

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

**Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

**Presencia o composición equilibrada:** “Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

(Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Prohibición de discriminación: La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

**Retribución:** “Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

(Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).

**Segregación en el trabajo / en el empleo:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Sexo:** Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

**Sistema de géneros:** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres,

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Trabajo de igual valor:** Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

**Techo de cristal:** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

**Violencia contra las mujeres/ violencia de género:** Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada”.

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993)

**Violencia de género doméstica:** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, “el objeto de la ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

(Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

## BIBLIOGRAFIA

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

<https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

[https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es/format-PDFA1B>

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/frases-sexistas-que-hombres-y-mujeres-debemos-dejar-de-decir-para-promover-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

<http://degyd.udec.cl/sites/default/files/Manual de Buenas Practicas.pdf>

<https://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/>

[https://www.gob.mx/cms/uploads/image/file/366212/no\\_seas\\_nena\\_redes.jpgRecomendaciones](https://www.gob.mx/cms/uploads/image/file/366212/no_seas_nena_redes.jpgRecomendaciones)

<https://www.generandoigualdad.com/mandatos-de-genero-que-son-y-como-influyen-en-las-mujeres-2/>

<http://degyd.udec.cl/?q=Recomendaciones%20sobre%20el%20uso%20del%20lenguaje%20no%20sexista%20e%20inclusivo>