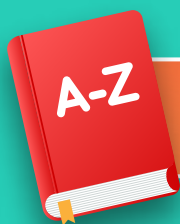




SEAMOS PARTE

NORMA CHILENA 3262



GLOSARIO

El presente Glosario contiene conceptos sobre género que serán de utilidad para la incorporación de contenidos en el proceso de implementación de la Norma chilena 3262 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Norma Chilena 3262

Es una herramienta que permite la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (abreviado con la sigla SGIGC).

Comité de Género

Instancia responsable de coordinar la implementación del SGIGC. En el MMEG lo conforman personas de diversas Divisiones, Departamentos y Unidades (División Jurídica, División de Administración y Finanzas, Planificación, Depto. Comunicaciones, Depto. Desarrollo y Gestión de Personas, Auditoría) y es dirigido por la representante de la Alta Dirección, jefatura de la División Políticas de igualdad

Auditoría

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría (NCh3262)

Política de igualdad de género y conciliación

Intenciones globales y orientación de una organización relativas a la igualdad de género y la conciliación, tal como se expresa formalmente por la alta dirección (NCh3262)

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal

El SGIGC consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar la gestión de personas en pos de reducir las brechas de género y de favorecer la conciliación y corresponsabilidad mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

Género

Según ONU Mujeres, el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Es la construcción social, cultural y simbólica que hace la sociedad sobre las personas según el sexo asignado al nacer, estableciendo determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores, definidos como “femenino o masculino”, tras haber nacido mujeres u hombres.

Equidad de Género

La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres.

Sexo

Hace referencia a las características biológicas de las personas, las cuales vienen determinadas al nacer. El sexo establece diferencias biológicas dependiendo de si se nace hombre (aparato reproductivo masculino) o mujer (aparato reproductivo femenino). Sin embargo, también existen personas que nacen con características de ambos aparatos reproductivos, las cuales se identifican como intersex.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. 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.

Comunicación con perspectiva de género

Se trata de incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario y respetuoso entre mujeres y hombres.

Sesgos de género

Aproximaciones o definiciones sistemáticamente erróneas de la realidad, que ubican o miran a las mujeres y a los hombres de manera diferente y desigual.

Discriminación en el empleo y ocupación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres)

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

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

Lenguaje Inclusivo

Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

Lenguaje sexista

Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Inclusión

La habilidad o capacidad de una organización para lograr la participación activa de todos sus integrantes en la creación de valor. Es el resultado de todas las acciones y esfuerzos que podemos hacer para fomentar la incorporación de personas diversas, brindando las condiciones adecuadas al interior de la organización para un desempeño armónico y de excelencia en el trabajo diario.

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública. (Guía Corresponsabilidad MMEG)

Conciliación vida laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refiere a equilibrar el desarrollo de las distintas responsabilidades que surgen del ámbito laboral, familiar y personal. Se trata de respetar todas las responsabilidades que una persona puede tener en los distintos espacios de su vida, permitiendo que puedan equilibrarse y llevarse a cabo de manera armoniosa.

Fuente: Guía Corresponsabilidad MMEG

Diversidad

Es el conjunto y la expresión de las características que nos hacen a todas las personas distintas y únicas.

Nuevas masculinidades

Las nuevas masculinidades se refieren a deconstruir los roles asignados tradicionalmente a los hombres junto con las características que definen la masculinidad. Tradicionalmente, se ha considerado que la fuerza, iniciativa, autoridad, independencia, competitividad, valor, entre otros, son valores y características masculinas exclusivas de los hombres, sin embargo, lo que se entiende por “masculino” o “masculinidad” es una manifestación cultural y, en consecuencia, resulta cambiante y modificable. Características denominadas “masculinas” pueden tenerlas tanto hombres como mujeres, al igual que las características “femeninas”, pueden tenerlas mujeres como también hombres.

Fuente: Guía Corresponsabilidad MMEG

Acoso sexual

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. Fuente: Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual.

Acoso laboral

Se define como “acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Fuente: ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral

División sexual (o por género) del trabajo

Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

- **Roles productivos:** Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.
- **Roles reproductivos:** Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares.

Fuente: ONU-MUJERES

Maltrato

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Fuente: Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).

Perspectiva de género

Es una forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

Fuente: ONU-Mujeres

Sexismo

Es toda forma de jerarquizar las diferencias entre el varón y la mujer, otorgándole superioridad a “lo masculino” desde una perspectiva discriminatoria que lleva consigo prejuicios y produce prácticas vejatorias y ultrajantes para aquello que no entra en la categoría varón, fundamentada en una serie de mitos que hablan de la superioridad masculina.

Fuente: UNICEF, 2017, Comunicación, infancia y adolescencia. guía para periodistas.

Roles de género

Los roles de género se 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 sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo).

Fuente: ONU-Mujeres

Doble jornada de trabajo

La doble jornada de trabajo se refiere a la carga que muchas mujeres deben enfrentar, teniendo por un lado el trabajo remunerado con horario laboral y por otro el no remunerado con tareas del hogar y de cuidados. De esta manera, se habla de una “doble jornada de trabajo” que las mujeres desempeñan siendo la no remunerada asignada exclusivamente a ellas.

Fuente: Guía Corresponsabilidad MMEG

Trabajo productivo

Se refiere a las actividades remuneradas que realizan las personas, las cuales históricamente han sido asignadas a los hombres, dejando a las mujeres fuera de dicho concepto al asignarles las labores del ámbito doméstico no remuneradas. El trabajo productivo es también llamado trabajo remunerado.

Trabajo reproductivo

Se refiere a las actividades no remuneradas que tienen por objetivo la reproducción de la vida. Considera las labores y responsabilidades del hogar como cocinar, ordenar, limpiar, entre otras, y las de cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes. Se trata de tareas que son imprescindibles o necesarias para el mantenimiento y vida de las personas pero que a lo largo de la historia no han sido valorizadas económicamente, siendo en su gran mayoría no remuneradas y realizadas por mujeres. El trabajo reproductivo es también llamado trabajo no remunerado y son las tareas domésticas y de cuidado.

Tareas domésticas

Son las tareas que se realizan para mantener y hacer funcionar un hogar, como por ejemplo, preparar alimentos, lavar la ropa, planchar, limpiar la casa, hacer pequeñas reparaciones, decidir las compras, organización y mantención del hogar, entre otros.

Tareas de cuidado

Son todas las tareas relativas a niños, niñas, adolescentes y personas dependientes y mayores, como, por ejemplo, prepararles la comida y alimentarlos/as, la higiene, jugar, realizar tareas escolares, ir a controles de salud, realizar cuidados específicos, supervisarlos, entre muchas otras.

Violencia contra las mujeres

Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. . Fuente: Artículos 1 y 2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención de Belem do Para”.

Violencia Intrafamiliar (ley 20.066)

Todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o síquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea, pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor, su cónyuge o su actual conviviente, o bien, cuando esta conducta ocurre entre los padres de un hijo común, o sobre un menor de edad, adulto mayor o discapacitado que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.

Fuente: ley 20.066 (VIF), artículo 5.Chile.

Violencia física

Son todas las formas de agresión que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas, hasta los golpes con objetos. Siendo el femicidio una de las formas más extremas de violencia física contra las mujeres.

Violencia psicológica

Cuando se intenta controlar a las mujeres mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el propósito de hacerlas sentir inseguras y sin control sobre su vida y decisiones.

Violencia sexual

Cuando las mujeres son obligadas, mediante la fuerza física, amenazas psicológicas, bajo los efectos de las drogas y alcohol, entre otras formas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que les resultan humillantes o degradantes.

Violencia económica

Refiere a la acción u omisión, que tenga como efecto directo la vulneración de la autonomía económica, con afán de ejercer un control sobre las mujeres, a través del menoscabo en sus recursos económicos o patrimoniales, o el de sus hijas o hijos. Por ejemplo: que te quiten tu sueldo o no te permitan disponer libremente de él.

Bibliografía

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

Guía Corresponsabilidad MMEG

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

NCh3262, basado en Convenio 111 OIT.

Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual.

Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral

Ley 20.066 (VIF), artículo 5.Chile.

Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención de Belem do Para”.

SEAMOS PARTE

NORMA CHILENA 3262