

Plan de comunicación de difusión interna y externa con perspectiva de género

Unidad de Comunicaciones
Unidad de Gestión y Desarrollo Institucional

Concepción, 2022.

ÍNDICE



PÁGINAS

03 **Presentación**

04 **Introducción**

05 **Objetivos**

06 **Estrategias de difusión y
comunicación**

07 **Anexos**





Entendiendo que es a través de la comunicación que se socializan los roles de género, y con ello perpetúan nuestra sociedad sesgos que refuerzan las desventajas basadas en los géneros, es que el no gestionar adecuadamente la comunicación supone un problema para cualquier organización. El plan de comunicación con perspectiva de género, busca ser una herramienta y guía estratégica que marque las líneas generales de comunicación de esta administración, señalando de forma clara, precisa y concisa, qué contar y cómo hacerlo.

El avanzar en igualdad, disminuir las inequidades existentes, y promover el desarrollo regional, implica dar cumplimiento al compromiso de tener una administración abierta, inclusiva, sostenible y con perspectiva de género. Por lo que el presente Plan comunicacional, plantea una estrategia coordinada de acciones dirigidas a mejorar las relaciones al interior de la institución, fomentando el sentimiento de pertenencia, reconocimiento de las diversidades, fidelización, y con ello facilitar la participación todas y todos quienes somos parte de este Gobierno Regional. Este instrumento, servirá como hoja de ruta para orientar todas las acciones comunicacionales de la institución, velando por desarrollar, promover y visibilizar iniciativas sin sesgos ni estereotipos de género a partir del año 2023.

Rodrigo Díaz Wörner
Gobernador Regional del Biobío

Introducción

El Gobierno Regional del Biobío, en su compromiso por avanzar en la igualdad de género, y en el marco del PMG Género 2022, ha creado el presente instrumento denominado “Plan comunicacional de difusión interna y externa con perspectiva de género”. Servirá como hoja de ruta para orientar todas las acciones comunicacionales de la institución, velando por desarrollar y promover estrategias y acciones de comunicación y difusión sin sesgos ni estereotipos de género a partir del año 2023.

Lo anterior para avanzar en cuanto a la modernización institucional, la que implica la incorporación de nuevos enfoques y prácticas en la gestión del servicio para abordar los cambios sociales de la comunidad regional, y que estos se vean reflejados de la misma forma en los espacios laborales del Gobierno Regional del Biobío.

Debido a esto, el presente plan busca también suscitar cambios en la cultura organizacional, en especial las inequidades de género que surgen de las acciones comunicacionales y el uso del lenguaje.

Asimismo, resulta fundamental comenzar a generar acciones de difusión y promoción de la igualdad de género, para contribuir al desarrollo equitativo de las personas, y también para empoderar a mujeres y niñas, fortaleciendo la perspectiva de género para el desarrollo sostenible de la región del Biobío.

Objetivos

Objetivos Generales

- ✱ Generar estrategias y acciones de difusión y comunicación externa e interna sin sesgos ni estereotipos de género para disminuir las inequidades de género presentes en las estrategias comunicaciones vigentes en el servicio.
- ✱ Orientar los diferentes instrumentos de comunicación con los que cuenta el servicio, garantizando el flujo constante de la información entre funcionarias y funcionarios del Gobierno Regional, creando, habilitando e incorporando la perspectiva de género en todos los relatos internos y externos de la organización.

Objetivos Específicos

- ✱ Inculcar la importancia de la perspectiva de género en el discurso comunicacional de Gobierno Regional.
- ✱ Incorporar la perspectiva de género en la promoción e información respecto a procesos internos institucionales, políticas, planes y programas para público en general, o avances, resultados e impactos de estos instrumentos.
- ✱ Concientizar a la comunidad externa de la importancia del rol de la mujer dentro de la sociedad, dejando de lado la invisibilización de este grupo determinado.

Estrategias de difusión y comunicación

La comunicación que se llevará a cabo, empleará un estilo cercano, preciso y directo, que incorporará la perspectiva de género mediante un intercambio de información que promueva la igualdad y cuestione los roles tradicionales de género asignados históricamente. Además, se buscará la simplicidad en el relato que facilite la comprensión de todas las personas.

El tipo de información dará cuenta de las acciones de comunicación y de las distintas gestiones desarrolladas por el Gobierno Regional, el Jefe Superior del Servicio y por los funcionarios y funcionarias, con el fin de generar un diálogo fluido con enfoque de género. Asimismo, se realizarán acciones de comunicación que visibilicen los avances en cuanto a la incorporación de este enfoque.

Acciones y canales de comunicación:



1. Consolidar con el público externo e interno una imagen institucional comprometida con la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Gobierno Regional del Biobío.

A través de esta estrategia se busca orientar los medios e instrumentos de comunicación, el trabajo y compromiso institucional en las temáticas de equidad e igualdad de género. Asimismo, tiene por finalidad la creación de acciones de comunicación que visibilicen los avances en cuanto a la incorporación de este enfoque.



Líneas de acción

1.1 En minutos: Incorporación análisis de inequidades, brechas y barreras de género, a partir de hitos e iniciativas del Gobernador Regional:

Velando por la difusión y promoción de la equidad de género sin sesgos ni estereotipos, es que se instalará la obligatoriedad, para cualquier instancia en que participe el Gobernador Regional del Biobío y las Jefaturas de División del servicio, una minuta que contenga un ítem con análisis de género, donde se examine y analice cómo y de qué forma la iniciativa impactará en la disminución de inequidades, brechas o barreras de género, previo a la redacción y publicación de noticias en el sitio web de la institución.

Los cambios a implementar en este documento quedan reflejados en el Anexo N°1 del presente instrumento.



1.2 Difusión de actividades del Comité Asesor Externo de Género:

El Comité Asesor externo de Género se posiciona como un espacio relevante en la intervención de diálogo, colaboración, orientación y asesoramiento entre el Gobierno Regional y otros actores relevantes del ámbito público y privado. De esta forma, su quehacer resulta fundamental en cuanto a la incorporación del enfoque de género en la institución, por lo que esta línea de acción busca retratar las reuniones sostenidas por este Comité, generando así acciones de difusión y promoción de la igualdad de género a través de publicación mensual de una noticia que den cuenta el trabajo realizado en dicho espacio, los avances existentes en cuanto a las temáticas de género y el impacto de estas en la comunidad regional. Su publicación será tanto para el sitio web institucional y la página de comunicaciones internas.

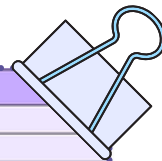


1.3 Difusión de información relevante en materia de género: hitos conmemorativos y glosario de conceptos básicos.

Para generar acciones de difusión y promoción de la igualdad de género, esta línea de acción considera en primer lugar, la publicación de hitos relevantes en materia de género, tanto para el público interno como externo. De esta forma, la difusión de las fechas se realizará en la página de comunicaciones internas, y en las redes sociales del servicio (Facebook, Twitter e Instagram), de acuerdo al siguiente calendario:



Pautas temáticas para el año 2023



	Mes	Día	Tema
1	Enero	8 de enero	74 años de la promulgación de la Ley de Sufragio Femenino
2	Febrero	6 de febrero	Promulgación del Decreto Amunátegui
		7 de febrero	Día Nacional por la No Violencia en el Pololeo
		11 de febrero	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
		11 de febrero	Día de la Mujer de las Américas (y aniversario de la CIM)
3	Marzo	1 de marzo	Día de la Inclusión Social y Cero Discriminación
		8 de marzo	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer
		21 de marzo	Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial
		30 de marzo	Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar
		31 de marzo	Día de la Visibilidad Trans
4	Abril	7 de abril	Natalicio de Gabriela Mistral
		24 de abril	Día Internacional de las Niñas en la TIC
		26 de abril	Día Internacional de la Visibilidad Lésbica
		29 de abril	Día Nacional del Emprendimiento
5	Mayo	1 de mayo	Día Mundial del Trabajador y la Trabajadora
		10 de mayo	Día de la Madre
		12 de mayo	Día Internacional de la Mujer Matemática
		17 de mayo	Día Internacional Contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia
		28 de mayo	Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer
6	Junio	9 de junio	Aniversario de Convención de Belém do Pará
		16 de junio	Natalicio Carmela Jeria (fundadora del primer periódico feminista "La Alborada")
		19 de junio	Día del Padre
		19 de junio	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos Armados
		20 de junio	Día Mundial de los Refugiados y Refugiadas
		21 de junio	Día Mundial de la educación No Sexista
		23 de junio	Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería
		24 de junio	Día Nacional de los Pueblos Originarios en Chile
7	Julio	28 de junio	Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+
		9 de julio	Día de la visibilidad lésbica en Chile
		25 de julio	Día Internacional de las mujeres afrodescendientes
		26 de julio	Día de la Mujer Piloto en honor a Graciela Cooper (primera mujer aviadora en Chile)
		28 de julio	Día de la Campesina y Campesino
		30 de julio	Día Mundial Contra la Trata de Personas
8	Agosto	1-7 de agosto	Semana Mundial de la Lactancia Materna
		8 de agosto	Día de la Niñez
		26 de agosto	Día Nacional de las Trabajadoras Temporeras
9	Septiembre	1 de septiembre	Fallecimiento María de la Cruz Toledo (primera senadora electa)
		4 de septiembre	Voto Femenino en Elecciones Presidenciales y Parlamentarias (1950)
		5 de septiembre	Día Internacional de las Mujeres Indígenas
		23 de septiembre	Día Internacional de la explotación y el Tráfico de Mujeres
10	Octubre	28 de septiembre	Día de acción global por el aborto legal y seguro
		1 de octubre	Día de las Personas Mayores
		4 de octubre	Natalicio Violeta Parra
		10 de octubre	Día Mundial de la Salud Mental
		11 de octubre	Día Internacional de las Niñas
		15 de octubre	Día Internacional de las Mujeres Rurales
11	Noviembre	19 de octubre	Día Internacional del Cáncer de Mama
		4 de noviembre	Día Internacional contra la Violencia y el Acoso en la Escuela
		11 de noviembre	Natalicio Inés Enríquez (primera Intendente y diputada en Chile)
		21 de noviembre	Día Nacional de las Trabajadoras de Casa Particular
12	Diciembre	25 de noviembre	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
		1 de diciembre	Día Internacional de la Lucha contra el VIH/Sida
		10 de diciembre	Día Internacional de los Derechos Humanos
		18 de diciembre	Día Internacional de los Migrantes y las Migrantes

En segundo lugar, se buscará orientar la gestión comunicacional del servicio mediante la difusión de un glosario de género, de difusión interna y externa con tal de contribuir a la comprensión colectiva de estos conceptos, con tal de enriquecer el análisis de la realidad para comprender las características que definen a las personas en sus similitudes y diferencias. Su publicación se hará en el banner de información relevante en materia de género del sitio web institucional y la página web de comunicación interna.

El glosario se encuentra en el Anexo N°2 del presente plan comunicacional.



2. Fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios y funcionarias para el uso de una comunicación sin sesgos ni estereotipos de género, velando por la utilización de la comunicación inclusiva y no sexista.

Líneas de acción

2.1 Difusión de orientaciones sobre el uso de lenguaje inclusivo, no sexista y sin estereotipos de género para la producción de documentos administrativos, informes institucionales, correos electrónicos y las demás herramientas de comunicación interna utilizadas por la institución.

De esta forma se buscará contribuir a la disminución de las brechas, barreras e inequidades de género presentes en las estrategias comunicacionales en el servicio.

Considerando la importancia del lenguaje en la construcción de la realidad, las desigualdades se manifiestan también en las comunicaciones y en el uso de lenguaje, ya que históricamente se ha omitido a la mitad de la población, lo que ha conllevado a la invisibilización de mujeres, diversidades sexuales y otros actores sociales.

El uso de un lenguaje no sexista en la gestión comunicacional del Gobierno Regional del Biobío representa la respuesta frente a una nueva demanda de la comunicación, ya que enriquece el análisis de la realidad y permite también el cuestionamiento de los roles tradicionales de género, junto con la promoción de la igualdad.

Esta difusión se realizará trimestralmente mediante correo electrónico a todos los funcionarios y funcionarias, mediante la información descrita a continuación:



Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género

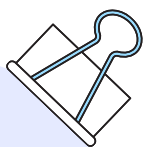
Históricamente se ha reproducido la discriminación hacia las mujeres mediante distintos medios, uno de estos corresponde al lenguaje, que continúa siendo androcéntrico y sexista al excluir constantemente a más de la mitad de la población. Debido a esto, el lenguaje inclusivo se sitúa como la alternativa que busca reconocer la existencia de todas las personas en los mensajes que se emiten.

De esta forma, se entregan las siguientes orientaciones para la redacción de correos, informes, documentos y cualquier herramienta comunicacional interna y externa, con tal de otorgar un valor agregado en el ejercicio de sus funciones, dejando atrás los hábitos que desde la comunicación refuerzan estereotipos, discriminaciones de género e invisibilización de mujeres y niñas.

Existen diversos recursos lingüísticos que no requieren, por ejemplo, un desdoblamiento continuo como la única alternativa al sexismo, como agregar "os/as" en las palabras,

Contribuir a la disminución de esta discriminación conlleva buscar conceptos y términos neutros que incluyan a hombres, mujeres y todas las personas de la sociedad. También se recomienda evitar el uso del signo "@", ya que rompe con las reglas gramaticales y es impronunciable.

Claves para la utilización de una comunicación incluyente:

- 
- ▶ Evitar el uso del masculino genérico.
 - ▶ Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
 - ▶ Alterar el orden de precedencia y nombrar aleatoriamente a mujeres y hombres.
 - ▶ Limitar el uso de barras y desdoblamientos (a/o).
 - ▶ Representar de forma equilibrada a hombres y mujeres en las imágenes.
 - ▶ Ocupar imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.
 - ▶ Ser consciente del valor y capacidad transformadora del lenguaje.

Alternativas para un uso inclusivo del lenguaje escrito

a. Visibilizar a ambos géneros

Utilizar el sustantivo tanto en femenino como masculino en caso de que se trate de ambos géneros. Se recomienda también el uso de la palabra "personas", como por ejemplo: personas usuarias, personas beneficiarias, personas encargadas, personas postulantes, etc.

Evitar

- "El Departamento invita a participar a los funcionarios a..."
- "Los encargados de..."
- "Los administrativos..."
- "Los auditores..."

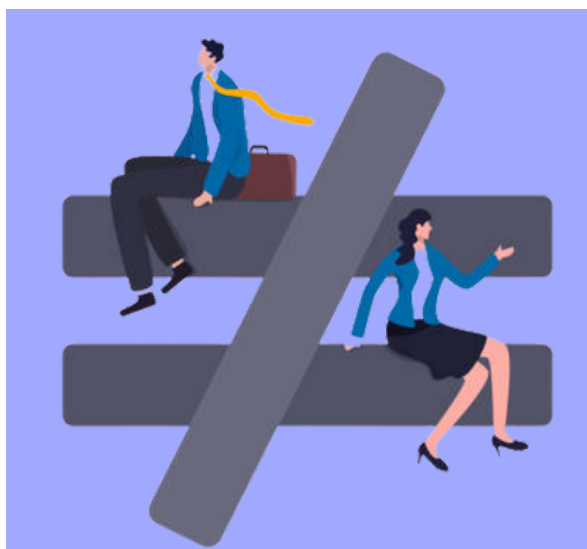
Utilizar

- "El Departamento invita a participar a los funcionarios y funcionarias a..."
- "Los encargados y encargadas de..." / Las personas encargadas
- "Las administrativas y los administrativos..." / Las personas administrativas
- "Los auditores y las auditoras..." / Las personas auditoras



b. Ocupar pronombres y determinantes sin género

Utilizar el sustantivo tanto en femenino como masculino en caso de que se trate de ambos géneros. Se recomienda también el uso de la palabra "personas", como por ejemplo: personas usuarias, personas beneficiarias, personas encargadas, personas postulantes, etc.



Evitar

- "Los participantes de la reunión deberán registrar su asistencia".
- "Aquellos que cumplan los requisitos de postulación".
- "Los postulantes deberán presentar los siguientes documentos".

Utilizar

- "Quienes participen en la reunión deberán registrar su asistencia".
- "Quienes cumplan los requisitos de postulación".
- "Cada postulante deberá presentar los siguientes documentos".

c. Ocupar sustantivos colectivos en vez de gentilicios

Evitar	Utilizar
➤ "La iniciativa contribuye a que los penquistas..."	"La iniciativa contribuye a que la comunidad penquista..."
➤ "Los beneficiarios del proyectos..."	"La población beneficiaria del proyectos..."
➤ "Los hombres..."	"La humanidad / Los seres humanos..."
➤ "Los niños..."	"La niñez / La infancia..."



d. Recomendaciones generales



Evitar	Utilizar
➤ Estimados/as	"Estimados y estimadas"
➤ Los beneficiarios	La población beneficiaria
➤ Los jóvenes	La juventud
➤ Los funcionarios	Los funcionarios y funcionarias / el personal
➤ Las trabajadoras y trabajadores	Las personas trabajadoras
➤ Los hombres y las mujeres	La población
➤ Los jefes y jefas	Las jefaturas
➤ Los postulantes	Las personas postulantes

Orientaciones para la utilización de imágenes no sexistas y sin estereotipos de género

Los estereotipos representan imágenes simplificadas que exageran o generalizan aspectos y características de un determinado grupo social, que impiden ver la realidad como es. De esta forma, promueven una visión determinada sobre el rol de las mujeres y hombres en la sociedad. Estos pensamientos preconcebidos determinan cómo deben actuar las personas de acuerdo a la división sexual del trabajo, cuáles son sus habilidades, tareas, ámbitos de acción, entre otros.

Debido a lo anterior, resulta fundamental contribuir con la eliminación de estas discriminaciones que limitan a hombres y mujeres.

Por ejemplo, cuando se realicen actividades del día del padre o de la madre, evitar los mensajes de saludo que muestren a las personas en roles estereotipados que escriben a las madres como perfectas, abnegadas y renegadas al ámbito y tareas domésticas. Y al padre, por el otro lado, como un superhéroe, trabajador y proveedor del hogar, relacionado al ámbito público, político y económico.





Asimismo, es importante recalcar que no existen modelos de maternidad ni paternidad, y que también el modelo de familia nuclear ha cambiado. Existen hogares conformados por dos madres o dos padres, como también los casos de abuelas o abuelos, tías, tíos, entre otros.



Anexos

Anexo N°1: Minuta Programas, proyectos o iniciativas del Gobernador Regional



MINUTA – LANZAMIENTO PROGRAMA/PROYECTO/INICIATIVA– INDICAR FECHA

ACTIVIDAD	
HORA Y LUGAR	
ASISTEN	
PROGRAMA	

I. ANTECEDENTES

- OBJETIVO PROGRAMA/PROYECTO/IMPACTO/INICIATIVA:
- DESCRIPCIÓN:
- ETAPAS DEL PROGRAMA/PROYECTO/INICIATIVA:
- RESULTADOS ESPERADOS:
- INEQUIDAD, BRECHA O BARRERA DE GÉNERO QUE EL PROGRAMA/PROYECTO/INICIATIVA IMPACTA (análisis de género 500 palabras aproximadamente):

II. IDEAS FUERZA



GLOSARIO CONCEPTOS DE GÉNERO

Unidad de Gestión y Desarrollo Institucional





Presentación

En relación a la transversalización del enfoque de género, y su implementación dentro del quehacer institucional, es que desde el Gobierno Regional del Biobío se ha creado el presente instrumento, cuya finalidad recae en informar a la comunidad regional sobre conceptos básicos y definiciones relacionadas en materia de género, para así contribuir a la sensibilización de estas temáticas a todas las personas e instituciones públicas y privadas.

Lo anterior, en el marco del compromiso por fortalecer la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades y desarrollo sostenible de la región.

Género

Corresponde a una red de creencias, roles, sentimientos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. Estas características, son construidas socialmente y aprendidas a través del proceso de socialización.

El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Además, hace referencia a las relaciones de poder; desiguales entre hombres y mujeres.

Sexismo

Mecanismos por los cuales se otorgan privilegios o se practica la discriminación de género, impidiendo la plena realización de las personas, especialmente de mujeres.

Sexo

El sexo se refiere a las características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómica que distinguen al macho de la hembra, y que designan las características sexuales primarias y secundarias en consecuencia de lo innato y universal de la especie humana.

Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de creencias, valores y actitudes. Hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad.

Mientras el sexo es entendido como la diferencia sexual anatómica, el género es definido como una construcción cultural que cambia con el tiempo y según las sociedades.



Orientación sexual

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

Diversidad sexual

Es la existencia de distintas orientaciones sexuales e identidades de género. Corresponde a la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.

Identidad de género

Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personas del cuerpo, que puede implicar, si así se decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que pueden incluir: vestimenta, forma de hablar, gestos, entre otros.

LGBTIQ+

Corresponde a las siglas que designan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Queer . Al final se añade el símbolo + para incluir a todas las orientaciones sexuales e identidades de género que no se encuentran incluidas en las siglas anteriores. Destaca la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género.



Igualdad de Género

Corresponde a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, oportunidades y responsabilidades no dependen del sexo con el que nacieron. Este concepto supone que se tengan en cuenta las necesidades, prioridades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Se considera una cuestión de derechos humanos y un requisito como indicador del desarrollo centrado en las personas

Equidad de Género

Es un principio de justicia que busca resultados equitativos para hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que han tenido para las mujeres el ordenamiento social de género y la división sexual del trabajo. De esta forma, introduce un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense esta desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación laboral, política, entre otras.

La equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Perspectiva o Enfoque de Género

Se entiende como una forma de mirar, analizar e interpretar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. De esta forma, se identifica cómo se construyen las relaciones de género en una sociedad determinada, examinando bajo una mirada crítica, los roles de hombres, mujeres, niñas y niños en la sociedad, su acceso y control de los recursos, así como también las limitaciones de unas con respecto de otras.

Esta técnica pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino lo aprendido socialmente.



Discriminación de género

Corresponde al trato, medida, criterio, intervención y norma, manifiesta u oculta, desfavorable, regularmente a las mujeres en base a la condición sexual, o a la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas "femeninas".

De acuerdo a la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), la discriminación de género corresponde a "toda 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 del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas sociales, económicas y políticas".

Estereotipos de género

Generalizaciones simplistas acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos y las diferencias entre ellos. Pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de los demás. Se utilizan para justificar la discriminación de género y pueden verse reforzados con las teorías tradicionales, modernas, las leyes y las prácticas institucionales.

Asimismo, niegan el derecho a la diversidad, y frecuentemente tienen que ver con el status social/económico, origen geográfico, el género y la raza.

Roles de género

Se refieren a las normas de conducta y sociales que, dentro de una cultura específica, son aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Determinan generalmente las tareas y responsabilidades tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niñas y niños.

Estos pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades..



Techo de cristal

Es una barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Dicha invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación.

Brechas de género

Se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Está presente en diversos ámbitos como: participación económica y oportunidad, acceso a salud y educación, esperanza de vida, empoderamiento político y el control y uso de estos recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Barreras e inequidades de género

Corresponden a factores que limitan o impiden el acceso a mujeres u hombres a lo largo de su desarrollo personal y profesional, en función de la división sexual del trabajo y del sexo al que pertenecen. Las barreras pueden ser legales, administrativas, normativas, reglamentarias, condiciones de acceso, entre otras.

Paridad de participación

Es un término para la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Corresponde a una medida de acción positiva que pretende equilibrar la asimetría de poder, buscando garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en la toma de decisiones.



Transversalización de género

Transversalizar la perspectiva de género corresponde al proceso de valorar las implicancias que tiene para las personas cualquier acción o actividad que se planifique, ya sea de legislación, programas o políticas, en todas sus áreas y niveles. Actúa como una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en el diseño, elaboración, ejecución, control y evaluación de las políticas, programas y proyectos en todas las esferas sociales, políticas y económicas, para que así todas las personas puedan beneficiarse de estas igualmente, y no se perpetúe la desigualdad. Su objetivo final corresponde a conseguir la igualdad de los géneros.

Empoderamiento

Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control de sus vidas; establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Corresponde a un proceso y un resultado.

Empoderamiento de las mujeres y las niñas

El empoderamiento de las mujeres y de las niñas implica tener poder y control sobre sus propias vidas. Significa concienciación, desarrollo del autoestima, ampliación de sus opciones, y la obtención de más acceso y control de los recursos y acciones para transformar las estructuras e instituciones que perpetúan la desigualdad y discriminación de género.

Las definiciones fueron construidas a partir de: "Profundicemos en términos de género: Guía metodológica y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores (ONU Mujeres)", "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU)", "Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo (MINEDUC)", "Guía de lenguaje inclusivo de género (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes)".

