

INDICE - Diccionario Grow- género y trabajo

Teoría de género	5
LGBT / LGBTI / LGBTIQ / LGBTIQNBA+	5
Sexo / Género	5
Sexo	5
Género	5
Género fluido	6
Identidad de género	6
Expresión de género	6
Inconformidad de género	6
Cisgénero	6
Trans o transgénero(s) / Transexual	6
Travesti	7
No binarie	7
Cis-normativo / No cis-normativo	7
Queer	7
Intersexual	7
Orientación sexual / Orientaciones sexuales	7
Heterosexual	8
Cis-hetero-norma	8
Homosexualidad	8
Bisexual	8
Gay	8
Lesbiana	8
Pansexual	8
Asexual	8
Demisexual	8
Derechos humanos	9
Perspectiva de género	9
Equidad	9
Igualdad de género	9
Diversidad	10
Interseccionalidad	10
Inclusión	10
Transversalización	11
ESI	11
Sexismo	11
Androcentrismo	11
Machismo	12
Patriarcado	12
Masculinidades	12
Masculinidad normativa	12

Masculinidad hegemónica	12
Masculinidades emergentes / transformadoras / no hegemónicas	12
Nuevas masculinidades	12
Autonomías (CEPAL)	13
Autonomía física	13
Autonomía económica	13
Autonomía en la toma de decisiones	13
Escenarios de la desigualdad	13
Pisos pegajosos	13
Escaleras rotas	13
Paredes de cristal	14
Techos de cristal	14
Techos de cemento	14
Acantilados de cristal	14
Dimensiones organizacionales	14
Acciones afirmativas	14
Brechas de género	14
Brecha en la tasa de participación laboral o tasa de actividad	15
Ingresos	15
Brecha salarial de género	15
Conciliación personal-laboral	16
División sexual del trabajo	16
Doble o triple jornada laboral	16
Órganos de gobernanza	16
Infraestructura inclusiva	16
Accesibilidad	16
Violencias	17
Violencia de género	17
Violencia intrafamiliar	17
Violencia laboral	17
Modalidades de violencias (Según Ley 26485, Argentina):	17
Violencia doméstica	17
Violencia institucional	18
Violencia laboral	18
Violencia contra la libertad reproductiva	18
Violencia obstétrica	18
Violencia mediática	18
Violencia pública-política	19
Violencia contra las mujeres en el espacio público	19
Tipos de Violencia (Según Ley 26485, Argentina)	19
Económica	19
Psicológica	19
Física	20
Sexual	20



Simbólica	20
Maltrato social	20
Violencia política	20
Microagresiones	20
Micromachismos	21
Cuidados	22
Sistema integral de cuidados	22
Tareas de cuidado	22
Corresponsabilidad	22
Persona gestante y no gestante:	23
Cuidador/a primario/a y secundario/a	23
Cuidados a lo largo de la vida	23
Comunicación inclusiva	23
Tuberías rotas	23

Teoría de género

LGBT / LGBTI / LGBTIQ / LGBTIQNBA+

Las siglas LGBTIQ y sus derivados, representan maneras abreviadas de hacer referencia a identidades y expresiones de género, orientaciones sexo afectivas e identidades políticas que no se ajustan al canon hegemónico cis-heterosexual. Está conformado por las siglas de los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual, Queer, No Binario, Asexual/Arromántico. Al final se suele añadir el símbolo "+" para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriormente mencionadas.

Sexo / Género

Las nociones de sexo y género se entrelazan, por eso se habla de sistema sexo/género, no para verlos como sinónimos sino como conceptos que se implican entre sí a partir de definiciones situadas en un contexto particular que determinan los cuerpos y sus roles sociales.

Sexo

Como categoría médica y biológica implica una lectura binaria y determinante (pene/vulva > macho/hembra > hombre/mujer > masculino/femenino) de patrones físicos y mensurables como la genitalidad, las gónadas, el nivel de hormonas y la conformación de los cromosomas.

El sexo de las personas es determinado y asignado al nacer por la autoridad médica o estatal sólo en base a su genitalidad externa (que debe entenderse en el par vulva/pene, cualquier otra particularidad genética debe *ajustarse* al par -ver [intersexual](#)- sin tener en cuenta los otros patrones). Esta determinación es siempre binaria (si se observa un pene será hombre, si se observa una vulva será mujer) e implica una determinación de los roles sociales esperados para los individuos (expectativas de género).

Género

Es una construcción social, cultural e histórica que asigna a las personas, a través de los procesos de socialización, determinadas características, valores, roles, etc. en función de su sexo asignado al nacer.

La asignación de género, se suele realizar de forma binaria junto con la asignación de sexo, estableciendo además, construcciones culturales donde ser "hombre" se asocia al rol de proveedor y se designa el ámbito público como lugar de pertenencia, y ser "mujer" es asociado a la reproducción y el cuidado..

Si bien el género es asignado por la sociedad de la que se es parte, las personas pueden o no reafirmar esa pertenencia o identificación. En esa correspondencia o contradicción se conforman los distintos géneros que habitan las personas: mujer cis, mujer trans,

travesti, varón trans, varón cis, persona no binaria, persona de género fluido, entre otras posibilidades.

La noción de género además, al ser una construcción cultural, cambia con el tiempo y la cultura de la que se es parte. Los géneros tradicionalmente válidos para las culturas modernas occidentales (varón/mujer) no son los mismos de las culturas precolombinas, por ejemplo. Así también, el género es una categoría interseccional, es decir, se establece en dinámicas desiguales de poder en función de otros aspectos de la vida de las personas, como su nivel socioeconómico, su pertenencia étnica, entre otras.

Género fluido

Se refiere a una identidad de género que es cambiante, fluida: la persona se siente identificada como varón, o mujer o no binarie. El cambio se produce en los tiempos que la persona lo siente.

Identidad de género

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo: mujer cis o mujer trans, niño u hombre (cis o trans), travesti, no binarie, etc.

Expresión de género

La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género, nos mostramos al mundo, pudiendo o no coincidir con nuestra identidad de género. Por ejemplo: el nombre, los pronombres, la ropa, el pelo, el comportamiento, los gestos, etc.

Inconformidad de género

La inconformidad de género refiere a aquellas personas que no se identifican y, a la vez, disienten de los géneros binarios (varón y mujer).

Cisgénero

El prefijo *cis*, significa "del mismo lado de" y refiere a las personas que se identifican con el mismo género que se les fue asignado al nacer. Por ejemplo: si nace un bebé con vulva, se le asigna el sexo femenino y en el transcurso de su vida esa persona se siente identificada como mujer.

Trans o transgénero(s) / Transexual

El prefijo *trans* significa "del otro lado de" y hace referencia a las personas que no se identifican con el mismo género que se les fue asignado médicamente al nacer. Por ejemplo: si nace un bebé con vulva, se le asigna el sexo femenino, y en el transcurso de su vida esa persona luego se siente identificada como varón.

Travesti

Es una categoría identitaria que designa a algunas feminidades trans y fue utilizada durante muchos años como un insulto por parte de las personas cis. Los activismos travesti/trans han hecho un largo trabajo en resignificar la palabra para desactivar sus usos ofensivos. Como destaca Lohana Berkins "El término '*travesti*' ha sido y sigue siendo utilizado como sinónimo de sidoso, ladrona, escandalosa, infectada, marginal. Nosotras decidimos darle nuevos sentidos a la palabra travesti y vincularla con la lucha, la resistencia, la dignidad y la felicidad".

No binarie

Refiere a las personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero que tampoco se identifican a sí mismas con uno de los géneros binarios: varón o mujer. Las personas no binarias suelen utilizar pronombres neutros ("elle", "suye") pero esto no es determinante ni universal.

Cis-normativo / No cis-normativo

Cuando hablamos de lo "normativo" nos referimos a lo que se configura socialmente como la regla, lo que se espera. La expresión "cis-normativa" alude a que en la sociedad se asume que todas las personas son o deben ser cis-género, y quienes se salen de esta norma, son castigados/as/es y excluidos/as/es.

Queer

El término queer, proveniente de la lengua inglesa, significa raro y fue originalmente utilizado como un insulto. Luego surge como movimiento teórico y político que promueve reapropiarse del estigma, para vernos y relacionarnos más allá de las diferentes categorías de varón, mujer, heterosexual, homosexual, transgénero y bisexual,

Intersexual

Este término hace referencia a las personas cuyos cuerpos tienen variaciones cromosómicas y/o anatómicas no reconocidas dentro de las dos más conocidas (XX para mujer, XY para varón). Históricamente la medicina ha intervenido quirúrgicamente sus cuerpos para "normalizarlos" mediante la mutilación genital. Las personas intersexuales ponen en entredicho la supuesta "naturalidad" del sexo biológico puesto que es muy difícil encasillarlas dentro del binomio varón/mujer. Según las Naciones Unidas (ONU), un 1,7% de los recién nacidos son intersexuales.

Orientación sexual / Orientaciones sexuales

Es la atracción afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otra y/u otras. Por ejemplo: heterosexuales (mujer-varón), homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales (atracción hacia dos géneros), pansexuales (atracción sin distinción de género), asexuales (no hay deseo sexual), etc.

Heterosexual

Hace referencia a las personas que sienten deseo y atracción sexual y afectiva por personas del género contrario al suyo.

Cis-hetero-norma

Se habla de cis-hetero-norma, cuando se asume que todas las personas deben ser cisgénero y además, heterosexuales, y en función de este sistema se establecen las demás categorías como variaciones.

Homosexualidad

Hace referencia a las personas que sienten deseo y atracción sexual y afectiva por personas de su mismo género.

Bisexual

Alude a aquellas personas que se sienten atraídas por un género igual y otro distinto al suyo. La atracción, en todos los casos, puede ser afectiva y/o sexual.

Gay

Una persona gay, usualmente asignada desde el lenguaje cultural a las masculinidades, es aquella que se siente atraída por otra masculinidad. Se caracteriza por un deseo en torno a la misma identidad o expresión de género de la persona. La atracción, en todos los casos, puede ser afectiva y/o sexual.

Lesbiana

Una persona lesbiana, usualmente una feminidad, es aquella que se siente atraída por otra feminidad. La atracción, en todos los casos, puede ser afectiva o sexual. Cabe destacar además que, dentro de los activismos lésbicos hay corrientes que consideran que las lesbianas son una identidad política, por lo cual no se definen como mujeres.

Pansexual

Son pansexuales y omnisexuales aquellas personas que se sienten atraídas por otras independientemente de su género.

Asexual

La asexualidad es un espectro del deseo que se refiere a aquellas personas que tienen un bajo o nulo interés por el contacto sexual.

Demisexual

Hace referencia a personas que solo experimentan atracción sexual con quienes pueden generar un importante vínculo emocional.

Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, género, nacionalidad, origen étnico, origen geográfico, lengua, religión, discapacidad o cualquier otra condición. Son universales, indivisibles e interdependientes.

La [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 y establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. Este documento marcó un hito en la historia de los derechos humanos.

Perspectiva de género

Es una herramienta fundamental para hacer visibles las relaciones diferenciales y discriminatorias entre los géneros, las desigualdades y las relaciones de poder existentes.

Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos, cuestionando los estereotipos con los que nos educa y abriendo la posibilidad de elaborar nuevas formas de socialización y relación entre los seres humanos.

Así mismo, tener en cuenta las diferencias de género como un enfoque transversal implica la intención de intervenir para modificar las inequidades e incorporar prácticas tendientes a la construcción y promoción de la igualdad de oportunidades y el trato digno hacia todas las personas.

Equidad

La equidad tiene como propósito eliminar las desigualdades existentes entre los géneros. Es un mecanismo para lograr la igualdad entre las personas de todos los géneros, pero considerando la desigual distribución y acceso a derechos que persiste en nuestras sociedades. En este sentido parte de comprender que hay desigualdades que atender y por lo tanto es necesario brindar oportunidades de acuerdo a las características, contexto y necesidades específicas.

Igualdad de género

La igualdad de género implica que todas las personas, independientemente de su identidad de género, tengan pleno acceso a los mismos derechos, recursos y oportunidades, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural, política y familiar y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana. Parte de considerar que todas las personas tienen derecho al desarrollo personal y colectivo sin verse limitadas o inhabilitadas por su género. La igualdad de género es un derecho humano fundamental.

Diversidad

Es la presencia de personas con diferentes características físicas, sociales y personales en un grupo u organización. Estas características son el género, la etnia, la clase, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la formación, la condición de discapacidad, entre otras y hacen que cada persona sea única.

Interseccionalidad

Este concepto hace referencia a cómo las diferentes categorías sociales (raza, género, clase, nacionalidad, etc.) se encuentran y se corporizan en las personas, configurando situaciones de privilegios y de desigualdades.

Por ejemplo, si tomamos la categoría de género, observamos como en la sociedad patriarcal en la que vivimos, el "ser hombre" se configura como un privilegio sobre el "ser mujer". De la misma manera funciona con otras categorías sociales (pertenencia étnica, nivel socioeconómico, discapacidad, etc).



Esta perspectiva nos permite desafiar los términos universales como "la mujer" y "el varón" como si fueran todos iguales, entendiendo que hay múltiples variables identitarias que se intersectan entre sí y que de acuerdo a la forma que tomen en cada persona, habilitan oportunidades o provocan desigualdades: en los países de la región es probable que una mujer blanca heterosexual tenga mayores oportunidades y sea menos discriminada que una mujer afrodescendiente, aunque sea heterosexual.

El término comenzó a desarrollarse en el siglo XIX, con los movimientos abolicionistas y de derechos civiles en Estados Unidos, y fue popularizado en 1989 por la abogada y activista afroamericana Kimberlé Crenshaw.

Inclusión

Cuando se habla de inclusión, se hace referencia a las prácticas y políticas organizacionales que permiten que todas las personas, con sus diversidades, sean acogidas social y culturalmente y reciban un trato igualitario. Las personas dentro de las instituciones se sienten incluidas cuando son respetadas en su singularidad, cuando son escuchadas y sus opiniones son tenidas en cuenta.

Transversalización

Estrategia metodológica que parte de que las cuestiones de género deben considerarse desde las etapas iniciales del proceso de toma de decisión hasta la fase de implementación. A través de su implementación se busca lograr un impacto positivo en las metas propuestas a partir de un cambio en la distribución de recursos y la readecuación y mejora de las políticas públicas y programas en lo que respecta al género (Producir igualdad, 2021)

ESI

La Educación Sexual Integral (ESI) entiende a la sexualidad como una dimensión de la vida de las personas que se desarrolla desde el nacimiento y que no se limita sólo a la genitalidad, sino que vincula varios aspectos más como son la identidad, la afectividad, las formas de relacionarnos con otras personas, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, y el reconocimiento y cuidado del cuerpo propio y el de las otras personas.

En Argentina, desde el año 2006, la ESI es ley en todos los niveles educativos. La ley puntualiza en que la ESI debe aplicarse de manera continua, sistemática y transversal en todo el trayecto educativo. Para asegurar un abordaje integral de estos conocimientos en infancias y adolescencias, en el 2018 se emitió la Resolución 340 que propone guiar los contenidos a través de cinco ejes:

- Reconocer la perspectiva de género
- Respetar la diversidad
- Valorar la afectividad
- Ejercer los derechos sexuales y reproductivos
- Cuidar el cuerpo y la salud

La ESI promueve una educación basada en la solidaridad, el respeto, la inclusión, los derechos humanos y la participación ciudadana.

Sexismo

Es un tipo de discriminación hacia las personas basada en las determinaciones de su sexo asignado al nacer. Se materializa por medio de clasificaciones y caracterizaciones que hacen los diferentes grupos humanos y en donde asocian cada sexo a conductas, roles, estereotipos y cualidades determinadas.

Androcentrismo

Es el conjunto de ideas, prácticas y representaciones que sustentan la centralidad y el protagonismo exclusivo del hombre en la sociedad. Esta construcción pone en el centro de la escena al varón blanco heterosexual y ordena al resto de las personas en un escenario desigual.

Esta visión se impone como neutra, universal y normativa. Desde este enfoque se invisibiliza todo lo no relacionado al hombre.

Machismo

Es el sistema por el cual se asocia que todo lo relacionado a los hombres, es superior. Se ubica al hombre como una figura dominante, superior y encargada de la administración de la producción, llevando a la mujer a un mero rol inferior y subordinado.

Patriarcado

Es un sistema de poder que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo lo considerado 'femenino', con respecto a los varones y todo lo considerado 'masculino'. Así se crea y sostiene una desigualdad estructural basada en el sexo biológico.

Masculinidades

Masculinidad normativa

Se refiere a las identidades que se construyen en torno a patrones de conducta y a características que proponen diferentes producciones culturales como un deber ser. Por ejemplo: "los varones no lloran". Además, los grupos de pares refuerzan, vigilan y sancionan a quienes se corren de esos mandatos.

Masculinidad hegemónica

Es entendida como la relación que se construye entre las diferentes masculinidades y el resto de las identidades. En términos de jerarquías y posiciones de poder, las masculinidades ocupan lugares diferentes de dominación y control, inclusive dentro del mismo grupo genérico. Este término invita a hacer una reflexión crítica sobre el poder que se le asigna a quienes habitan la masculinidad como modelo identitario.

Masculinidades emergentes / transformadoras /no hegemónicas

Son papeles o formas de vivir y habitar la masculinidad que se construyen en diálogo a las producciones normativas patriarcales. Estas últimas, son ligadas a estereotipos opresivos de la masculinidad (cómo "los hombres no lloran") como un valor social jerarquizado. Las masculinidades emergentes y comprometidas con los procesos de transformación, cuestionan directamente ese orden y de-construyen todo lo que consideran que sostiene y amplía la inequidad. Asimismo, plantean lazos socio-afectivos que intentan ser simétricos con otros géneros, que sostienen, acompañan y co-construyen alternativas para las propias y futuras generaciones.

Nuevas masculinidades

Este término hace referencia a la aparición repentina de masculinidades alternativas a los modelos normativos de habitar la masculinidad. Sin embargo, desde las teorías de género se considera a todas las masculinidades sin una marca de antiguo o novedoso, ya que hay diferentes modelos que sobreviven o co-existen en diferentes épocas. En ese sentido, resulta difícil negar la existencia de masculinidades

alternativas a los modelos tradicionales de cada época, ya que siempre han existido estas construcciones en la sociedad. Por eso, proponemos el concepto de masculinidades emergentes para hacer referencia a las que identificamos en diálogo con los debates actuales.

Autonomías (CEPAL)

Autonomía implica contar con la capacidad y en condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan nuestras vidas. Para el logro de una mayor autonomía se requieren muchas y diversas cuestiones, entre ellas se destacan, según la CEPAL, tres tipos de autonomías: la física, la económica y la toma de decisiones. Para conocer más sobre estos conceptos, [click aquí](#).

Autonomía física

Se expresa fundamentalmente en los derechos reproductivos de las mujeres y personas gestantes, así como también, en la violencia de género.

Autonomía económica

Es la capacidad de las mujeres cisgénero y de las personas de géneros no normativos de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado y en igualdad de condiciones con los hombres cisgénero. Asimismo, considera el uso del tiempo y la contribución de dichas subjetividades a la economía.

Autonomía en la toma de decisiones

Se refiere a la presencia de las mujeres cisgénero y personas de [géneros no normativos](#) en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Escenarios de la desigualdad

Pisos pegajosos

Esta metáfora hace referencia a la situación que enfrentan muchas mujeres que tienen distintas dificultades para acceder a un trabajo de calidad debido a la falta de tiempo y de recursos. Algunos indicadores decisivos son: no tener finalizado el secundario, el embarazo adolescente, las responsabilidades de cuidado no remuneradas, el control de sus parejas, la pobreza, etc.

Escaleras rotas

Se trata de las interrupciones en las carreras profesionales de las mujeres para ocuparse de las tareas de cuidado no remuneradas y que suele desembocar en su dependencia económica o en una doble carga laboral: la del trabajo remunerado y no remunerado.

Paredes de cristal

Esta metáfora refiere a la concentración de las mujeres en áreas específicas, en general vinculadas al cuidado y los servicios, que son a su vez consideradas de menor importancia y remuneración. Esto reproduce los estereotipos de género asignados a las mujeres como cuidadoras.

Techos de cristal

Esta metáfora hace referencia a la dificultad de las mujeres para acceder a posiciones de toma de decisión y poder. Puede deberse tanto a que en determinadas industrias hay menos mujeres, pero también es sostenida por la creencia de que las mujeres no cuentan con el perfil requerido para liderar.

Techos de cemento

Habla de la dificultad de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo e integrarse socialmente cuando habitan espacios que son altamente masculinizados.

Acantilados de cristal

Esta metáfora se utiliza para dar cuenta de la situación de aquellas mujeres a las que se les ofrecen de manera excepcional posiciones de liderazgo en tiempos de crisis y cuando antes, falló un hombre de manera muy escandalosa. Ellas se exponen en estos contextos, arriesgando su carrera y reputación, mientras los varones quedan resguardados.

Dimensiones organizacionales

Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas, también llamadas acciones positivas o discriminación positiva, son políticas, iniciativas o prácticas dentro de una organización que tienen como objetivo reducir las desventajas de determinados grupos sociales (en función de su género, nacionalidad, etc.) en el acceso a determinados espacios a través de acciones directas (como la implementación de cupos) o indirectas (procedimientos e iniciativas orientadas a equilibrar su representatividad en determinadas áreas o puestos de jerarquía).

Brechas de género

Las brechas de género son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres, hombres y personas de otras identidades de género respecto a un mismo indicador. Comprende distintas dimensiones en relación con las oportunidades y el acceso, uso, control y participación en la distribución de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones y desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar, y el desarrollo integral de las personas.

Brecha en la tasa de participación laboral o tasa de actividad

Se suele considerar tasa de participación laboral a la tasa de actividad. La tasa de actividad es el cociente entre la cantidad de personas que trabajan o buscan trabajo y la población general (puede ser tasa de actividad específica si se refiere a una parte particular de la población, por ejemplo, la población en edad de trabajar). La brecha de participación entre varones, mujeres y/u otras identidades es la diferencia existente entre mujeres, varones y personas de otras identidades que trabajan o buscan trabajo.

La participación laboral puede depender de varios factores: personales, familiares, contextuales. Una influencia muy importante de la participación laboral de las mujeres es la dedicación a tareas de cuidado en el propio hogar, particularmente de niños, niñas y adolescentes.

Ingresos

Los ingresos son la sumatoria de todos los montos percibidos por una persona o un hogar. Los ingresos pueden ser **no laborales** los percibidos en concepto de jubilaciones, pensiones, programas sociales, ayudas de otros hogares, cuota alimentaria, rentas, etc. O **laborales**, los percibidos por una o varias ocupaciones.

Entre los ingresos laborales podemos diferenciar al **salario**, que es el monto que perciben quienes trabajan en relación de dependencia. Quienes no trabajan en relación de dependencia no pueden percibir un salario, sólo perciben ingresos laborales.

Brecha salarial de género

Es la brecha existente entre el salario de trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia. La brecha salarial entre varones y mujeres se calcula como la unidad menos el cociente del salario promedio de las mujeres sobre el salario promedio de los varones. Cuando la brecha es 0 significa igualdad entre salarios; cuando la brecha es positiva y elevada significa una mayor desigualdad, en términos de déficit del salario de las mujeres respecto del de los varones. Cuando la brecha es negativa significa que las remuneraciones de las mujeres son más elevadas que las de los varones.

Por lo general, las mujeres ganan un porcentaje menor que los hombres por el mismo trabajo, cargo o función. Esta disparidad se explica por diversos factores que muchas veces exceden al ámbito laboral pero influyen en la percepción del salario, y hace que las trabajadoras se encuentren en una posición de desventaja.

La cantidad de horas dedicadas al trabajo, la distribución desigual de las tareas de cuidado y del hogar en la dinámica familiar, la calificación de las tareas consideradas más "femeninas" o más "masculinas", el presentismo, el uso de las licencias por responsabilidades de cuidado, entre otras cuestiones, impactan en la remuneración final de cada trabajadora y son parte de los indicadores de desigualdad entre varones y mujeres en el marco laboral. (Observatorio de políticas de género)

Conciliación personal-laboral

La conciliación refiere al conjunto de políticas e iniciativas de las organizaciones que tienen por objetivo reducir la tensión entre el trabajo, la vida personal y familiar.

División sexual del trabajo

Refiere a la manera en que cada sociedad organiza las tareas productivas y reproductivas entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos según lo que se espera y considera apropiado para cada sexo. Es reconocida como una de las formas de organización social y económica más básica de nuestras sociedades.

Doble o triple jornada laboral

La doble jornada laboral refiere a la duplicidad de trabajos que realizan las mujeres: por un lado, el trabajo en el mercado por el cual se procura obtener ingresos (trabajo productivo), y por otro, aquel que es realizado diariamente en el ámbito del hogar vinculado a las tareas domésticas o de cuidado (trabajo reproductivo). Cuando se habla de triple jornada laboral se considera el trabajo comunitario, político y/o sindical además del trabajo doméstico y de cuidado y el trabajo remunerado. Esta doble o triple jornada de trabajos puede incidir en las condiciones de vida de las mujeres en la medida que provocan desgaste, agotamiento emocional, físico y mental y la imposibilidad de contar con espacio/tiempo para el desarrollo personal.

Órganos de gobernanza

Son los órganos de gobierno corporativo que responden por la agenda de género, diversidad e inclusión. Según el tamaño y cultura de cada organización toman diferentes formas: Comités, Equipos de D&I, Grupos de Afinidad, etc., dónde cada uno tiene diferentes objetivos, alcances y responsabilidades.

Infraestructura inclusiva

El diseño de espacios que brindan servicios que propicien la conciliación laboral y familiar y el cuidado. La infraestructura puede contemplar proporcionar espacios de cuidado para las infancias (por ejemplo guarderías y lactarios), baños y vestuarios, así como la adaptación de espacios, equipos de trabajo e indumentaria para todas las personas considerando sus necesidades físicas y su género.

Accesibilidad

La accesibilidad es un derecho esencial porque es la condición previa para poder ejercer el resto de los derechos específicos, para que las personas con discapacidad puedan participar de la vida social en igualdad de condiciones. Asimismo, implica identificar y actuar para revertir situaciones y formas que suponen injusticias y desigualdades entre las personas.

La Ley 24.314 de Accesibilidad de personas con movilidad reducida establece la posibilidad de las personas con movilidad reducida de gozar de las adecuadas

condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte. para su integración y equiparación de oportunidades. (Trama. red)

Violencias

Violencia de género

Según ONU mujeres, la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o, a las normas de género.

Violencia intrafamiliar

Es aquella que afecta a cualquier integrante de un grupo familiar y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, por parte de otro integrante del grupo familiar.

Algunos países que no cuentan con leyes de violencia doméstica contra las mujeres, con leyes de protección integral, contra la violencia de género o contra las mujeres, suelen tener legislación sobre violencia intrafamiliar, pero que en sus definiciones desconocen las relaciones de poder en base al género. Según la Recomendación N° 19 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la violencia en la familia es una de las formas más insidiosas de violencia contra las mujeres, a quienes se les somete a todo tipo de maltrato.

Violencia laboral

Es el "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (Convenio 190, OIT). Te compartimos más información sobre violencia laboral [aquí](#).

Modalidades de violencias (Según Ley 26485, Argentina):

Violencia doméstica

Aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física,

psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Violencia institucional

Aquella ejercida por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Violencia laboral

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia contra la libertad reproductiva

Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Violencia obstétrica

Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

Violencia mediática

Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

Violencia pública-política

Aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonor, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.' (Esta modalidad fue agregada a partir de la Ley 27533/2019, modificatoria de la Ley 26485).

Violencia contra las mujeres en el espacio público

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo (Esta modalidad fue agregada a partir de la Ley 27501, modificatoria de la Ley 26485).

Tipos de Violencia (Según Ley 26485, Argentina)

Económica

Es aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades (y/o las de sus hijos/as,) o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Psicológica

Es aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación y aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

Física

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño y cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Sexual

Cualquier tipo de avance no deseado. La vulneración en todas sus formas, del derecho de la mujer a decidir acerca de su vida sexual o reproductiva. Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Simbólica

La que a través de estereotipos, mensajes o valores, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad". Para conocer más sobre este tipo de violencia, te invitamos a nuestro micrositio sobre [violencia simbólica](#).

Maltrato social

Todo aquel acto con impacto social que atenta a la integridad física, psíquica o relacional de una persona o un colectivo, siendo dichos actos llevados a cabo por un sujeto o por la propia comunidad.

Violencia política

La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones (Esta tipo de violencia fue agregada a partir de la Ley 27533, modificatoria de la Ley 26485).

Microagresiones

Las microagresiones se definen como "conductas verbales o de comportamiento breves que comunican desprecio o insultan a alguien por ser miembro de un grupo social" (Pierce. et al. 1978). Se consuman en las interacciones diarias y pueden tener un carácter ambiguo, lo que dificulta su identificación, respuesta y denuncia. Se usa el prefijo micro de acuerdo con Wells (2013), no en referencia a la dimensión del daño que puedan suponer para la víctima —dada su repercusión y alta frecuencia—, sino para diferenciarlas de los delitos de odio o agresiones que, entendidas como macro, puedan

suponer un daño físico. Generalmente, quienes incurren en microagresiones suelen hacerlo a través del lenguaje y sin intención de dañar a quienes las reciben.

Micromachismos

Son microagresiones de género, es decir, comportamientos cotidianos, matizados y de baja intensidad, breves, sexistas, que denigran o desairan a las mujeres y por eso se denominan micromachismos. Son prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana, muchas veces imperceptibles y a menudo inconscientes. Pueden o no ser deliberadas, pero se deben a estructuras patriarcales interiorizadas, según los estereotipos de género presentes en cada sociedad. Se transmiten por la palabra, la expresión, la mirada y los gestos y pueden causar daño psicológico, emocional o, sencillamente, incomodidad en quienes los padecen.

Violencia vicaria

Es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género son instrumentalizados/as como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres (Amnistía internacional).

Convenio 190 de la OIT

Es un Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019. El mismo reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género" y que "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente".

Este convenio establece que el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia es una responsabilidad compartida entre el Estado, los sindicatos y las organizaciones empleadoras, a quienes presenta como actores de cambio y transformación cultural. Implica un cambio de paradigma en relación a la concepción de violencia laboral, incorporando una mirada más amplia y abarcativa de la misma.

En su artículo 1 define a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Persona gestante y no gestante:

Cuando se habla de **persona gestante** se hace referencia a las personas que tienen capacidad de gestar, esto incluye no solamente a mujeres cisgénero, sino a personas que se identifican con otras identidades de género pero que tienen órganos reproductivos que les permiten embarazarse, por ejemplo hombres trans y personas no binarias, entre otras. Cuando se utiliza en políticas de licencias, el término es más inclusivo que madre y padre porque no refiere únicamente a las personas y parejas cis, sino que incluye a todas las personas más allá de su género. El problema es que cuando se distingue entre persona gestante y no gestante la legislación resulta discriminatoria al otorgar una licencia más larga a la persona gestante que a la persona no gestante y, a su vez, excluye a hijos/as adoptados/as o a quienes recurren a técnicas de subrogación de vientres, por ejemplo.

Persona **no gestante** es la persona -dentro de una pareja que tendrá un/a hijo/a biológico/a- que no lleva adelante el embarazo. Una madre no gestante puede ser también una madre por adopción.

Cuidador/a primario/a y secundario/a

La **cuidadora o el cuidador primario**, es aquella persona que asume el papel de responsable principal del cuidado, atención y bienestar físico y emocional de una persona. **El cuidador o la cuidadora secundaria** contempla a aquella persona que no tiene la responsabilidad principal del cuidado. Estos términos se incorporaron en las políticas de algunas empresas y legislaciones de algunos países haciendo referencia principalmente al cuidado de hijos/as para evitar el uso de los términos padre/madre con el objetivo de ser más inclusivas y al mismo tiempo eliminar la discriminación entre personas que fueran o no gestantes y permitiendo que las familias organicen el cuidado de acuerdo a sus posibilidades, más allá de su género.

Cuidados a lo largo de la vida

Refiere a que todas las personas, a lo largo de su vida y en distintos momentos y por distintas situaciones, pueden requerir cuidados.

Comunicación inclusiva

Contempla pautas y alternativas para incluir, visibilizar y nombrar de forma adecuada y respetuosa a la diversidad de personas existentes, especialmente a quienes integran grupos históricamente discriminados (según género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, religión, discapacidad, entre otros).

Tuberías rotas

Esta metáfora alude a cómo a lo largo de la vida, desde que somos pequeñas hasta la

adulthood, many are the women who lose their interest in these professions, and for that we are losing them (like the drops of water). Few are the women who reach the end of the pipe, understanding that they could develop fully in function of their potential. Not only gender influences in this reality, but other factors such as class, ethnicity, sexual orientation, among others, intervene to complicate these situations, and deepen them in some cases. *¿Experimentar más sobre tuberías rotas? Click [aquí](#)*



Recursos consultados:

- Pierce, C., Carew, J., Pierce-Gonzalez, D., y Willis, D. (1978). An Experiment in Racism: TV commercials. En C. Pierce (Ed.), Television and education (pp. 62-88). CA: Sage.
- Wells, C. (2013). "Microaggressions in the Context of Academic Communities". Seattle Journal for Social Justice.
- [Convenio 190](#)
- [Ley 26485](#)
- [Cepal](#)
- [ONU Mujeres](#)
- [Producir Igualdad](#) Guía de comunicación con perspectiva de género, Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021.
- [Observatorio](#) de políticas de género, presidencia de la Nación, Argentina.
- [D'Álessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, P. y Tundis, F. \(2019\)](#) Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía, P 11. Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Disponible en: