



## Medidas de Igualdad

Claves para introducir la perspectiva de igualdad en programas, proyectos y acciones de comunicación



Colabora:





# Medidas de Igualdad

Claves para introducir la perspectiva  
de igualdad en programas, proyectos  
y acciones de comunicación

---

Colabora:



POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**

**Coordinación de la edición y elaboración de contenidos**  
Herminia Lluch Tejero y Coral Manso Gómez, DOWN ESPAÑA

DOWN ESPAÑA. Todos los derechos reservados.

**Edita**  
DOWN ESPAÑA. 2019

**Diseño, maquetación e impresión**  
APUNTO Creatividad

Dep. Legal: asdasd  
ISBN: asdasdad

Impreso en papel FSC



Respetuoso con  
el medio ambiente

# Índice

Pág.

1. Introducción	7
2. Principios y acciones específicas para incorporar la perspectiva de igualdad	10
3. Orientaciones de utilización del lenguaje inclusivo	13
4. Glosario de términos y conceptos en materia de igualdad	15
5. Bibliografía y referencias normativas	17



En los últimos años, se han producido avances en la incorporación de la perspectiva de igualdad (perspectiva de género) en muchas iniciativas de diferentes ámbitos sociales y culturales, de carácter público y privado. Entendemos por **perspectiva de género**<sup>1</sup> una herramienta metodológica que se enfoca en la construcción social de la categoría "género", permitiendo identificar, cuestionar y valorar las diferencias establecidas entre hombres y mujeres, creando las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de sexos.

La desigualdad basada en el machismo es una característica intrínseca del orden social existente, el sistema patriarcal, en el que la visión androcéntrica se impone como neutra y natural, sin que sea necesaria su justificación o legitimación (Bourdieu, 2000). Se socializa de manera diferente a mujeres y hombres, y se reproducen modelos sociales que responden a distintas normas, funciones, expectativas o capacidades. Este proceso se conoce como **socialización diferenciada en base al sexo/género**. Para garantizar que este orden social no se vea inalterado, es además necesario que se dé una relación de equivalencia entre sexo y género, siendo el género una construcción cultural, asignando diferentes roles a unos y otras en función del papel que una sociedad haya atribuido al hecho de ser mujer o al hecho de ser hombre. Así se marcan y construyen en nuestra sociedad los **mandatos de género** (Moreno, 2014). De esta forma, la dominación masculina y la sumisión femenina se transmiten en un sistema de roles perpetuado a través de la cultura, la educación y todos los canales de socialización de los

individuos, contribuyendo al mantenimiento del sistema patriarcal y, por ende, de la desigualdad machista.

El término **interseccionalidad**, acuñado por primera vez por Kimberlé Crenshaw (1989), analiza la interacción simultánea de las diversas discriminaciones que puede padecer una persona y que configuran su identidad. Este enfoque se utiliza para examinar cómo el sexo interactúa con la raza, religión, ocupación, etc. No es equivalente a la suma de todas las causas de discriminación, sino a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, reflejando las diferentes estructuras de poder existentes en la sociedad. Son diferentes desigualdades que dan lugar a la **discriminación múltiple**. En una sola persona existen múltiples señas de identidad que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas opresivos o de privilegio.

En la **Convención de los Derechos de las personas con discapacidad** se recoge la situación a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad. Dicha convención reconoce que las mujeres y niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato denigrante. Asimismo, subraya la necesidad de incorporar una perspectiva de igualdad en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la igualdad entre mujeres y hombres se contempla de forma específica dentro de los **Objetivos de Desarrollo Sosteni-**

---

<sup>1</sup> La palabra *género*, tal y como la ha impulsado el movimiento feminista, es un anglicismo (de *gender*) de carácter eufemístico y de origen puritano que ha extendido su uso en español a partir de una deficiente traducción original del término inglés en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995). Su uso se ha impuesto en el ámbito académico de la sociología y otras ciencias sociales pero su indeterminación y ambigüedad está permitiendo críticas y ataques *contra la ideología de género* o las *políticas de género* como si se tratara de la ideología de personas de un solo género o sexo. En este documento mencionamos en varias ocasiones la palabra *género* en reconocimiento a su uso común cada vez más extendido, aunque utilizamos prioritariamente los conceptos de igualdad (políticas de igualdad, perspectiva de igualdad, igualdad de sexos, etc) y sexismo (violencia machista, discriminación por sexo, brechas por sexo, por razón de sexo, etc) que nos parece que se entienden con más claridad y comprensión, y que reflejan mejor el sentido del cambio de mentalidad feminista y de modificación de conducta social en el que este documento quiere colaborar y aportar.



ble, siendo el objetivo número 5 *Igualdad de Género*.

Siguiendo el **modelo social** de la discapacidad, ésta (la discapacidad) es impuesta por la sociedad, no es un atributo de la persona; en ella están implicadas el conjunto de prácticas, representaciones y jerarquizaciones que determinan la existencia particular de los sujetos como miembros de una colectividad que les dota de oportunidades, identidad y recursos (Ferreira, 2008). Las mujeres que reúnen las dos características de ser mujer y tener una discapacidad se enfrentan a una doble discriminación y a múltiples barreras que dificultan la consecución de objetivos de vida; cotas mayores de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a programas y servicios dirigidos a mujeres y mayor riesgo de padecer abuso sexual y físico. Los roles sociales tradicionales propios del sistema patriarcal han relegado a las mujeres durante años al ámbito privado, asumiendo el papel de madres y esposas. Esta construcción social ha significado para las mujeres con discapacidad una dificultad añadida para que la sociedad las identifique como mujeres plenas, preparadas para vivir solas o en pareja, que pueden optar por ejercer o no la maternidad, independientes, que quieren incorporarse al mercado laboral y tomar sus propias decisiones. No solo se enfrentan a su discapacidad, sino a numerosas barreras que les impiden la integración social.

### ¿Cómo podemos incorporar la perspectiva de igualdad y evitar la discriminación hacia las mujeres con discapacidad?

Habitualmente, se considera que las normas son neutras respecto al sexo, ya que se diseñan pen-

sando en el beneficio de toda la población, de igual forma para todas las personas, sin hacer distinciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, tratar igual a quien parte de una situación de desigualdad equivale, en la práctica, a la perpetuación de tales desigualdades.

Dentro de las actuaciones que se pueden llevar a cabo para la eliminación de las situaciones de discriminación por razón de sexo, encontramos las **acciones positivas**. Se trata de estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades a través de medidas concretas a favor de las mujeres que permitan corregir o eliminar aquellas discriminaciones resultado de prácticas sociales.

Sin embargo, no debemos quedarnos solo en ese punto. Es necesario incorporar la perspectiva de igualdad en todas las fases de un proyecto o programa: diseño, implementación, seguimiento y evaluación. Es lo que se conoce como **“Mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género**, la incorporación de la perspectiva de igualdad en todas las políticas, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los actores implicados, con el objetivo de conseguir una eficaz igualdad de oportunidades.

Acciones positivas y Transversalidad, son complementarias y se integran formando una estrategia dual. Mientras que las acciones positivas se constituyen como medidas temporales que corrigen desigualdades e igualan puntos de partida, partiendo de la desigualdad para llegar a la igualdad e introduciendo cambios funcionales; el *“Mainstreaming de género”* está presente en todas las decisiones que afectan a hombres y mujeres, constituyendo medidas de carácter definitivo que introducen cambios sociales.

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble discriminación, lo que se conoce como interseccionalidad.

Ningún proyecto es neutro respecto al sexo/género, por lo que debemos incorporar la perspectiva feminista para eliminar las desigualdades.



## PRINCIPIOS EN LOS QUE SE BASA LA INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Consideración de que los roles y estereotipos sexuales condicionan las actitudes de las personas (emociones, conductas y cogniciones).

Existencia de un orden social patriarcal basado en la distribución desigual entre mujeres y hombres.

Cuestionamiento de la tradicional organización social según sexo y la voluntad de elaborar una alternativa de organización social adaptada a las necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres.

Su desarrollo se realiza a través del estudio y la evaluación permanente de las condiciones de vida, expectativas, posibilidades, semejanzas y diferencias de hombres y mujeres.

Participación paritaria en la toma de decisiones.

No es solo una metodología de estudio e intervención; conlleva un posicionamiento ético y político, cuya influencia trasciende el ámbito público profesional.

Se basa en una lectura renovada y crítica de la realidad para satisfacer las necesidades de la población.

No es una metodología específica para temas concretos; debe incorporarse al desarrollo de todo el análisis e intervención social, a todas las acciones y decisiones.

Afecta a todas las instituciones y ámbitos, pues el objetivo final es la transformación de la sociedad patriarcal a la sociedad paritaria.

Se puede conjugar con proyectos y programas dirigidos específicamente a mujeres (acciones positivas).

## 2. PRINCIPIOS Y ACCIONES ESPECÍFICAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD

### 2.1. EN ACCIONES DE COMUNICACIÓN

Los medios de comunicación y actos comunicativos influyen de manera significativa en el proceso de socialización e interiorización del mensaje dominante. La representación diferencial de hombres y mujeres en el discurso comunicativo contribuye al fomento de los estereotipos sexuales, de manera que se recibe el mensaje estereotipado de forma “normalizada”, percibiéndolo como “natural”. Es por ello que, en los actos comunicativos, debemos evitar incurrir en el sexismo, atribuir ciertas características a uno u otro sexo asignando más valor a uno de ellos; y en el androcentrismo, visión del mundo donde el varón aparece como punto central y de referencia.

En los actos comunicativos y de difusión es necesario:

- Evitar la utilización de imágenes que reproduzcan roles y estereotipos sexistas: acciones que realizan mujeres y hombres, escenarios que se atribuyen por razón de sexo, jerarquías en actividades familiares, domésticas, laborales, de liderazgo, recreativas, deportivas...
- Equiparar la distribución del protagonismo gráfico de hombres y mujeres (tamaño de las imágenes, jerarquía de las mismas en la estructura del material, trato paritario entre hombres y mujeres).
- No plantear a las mujeres en las entrevistas preguntas que no se hacen a los varones.
- Promover un uso no sexista del lenguaje que sirva como llamada de atención sobre las desigualdades entre hombres y mujeres: aplicar (limitada y moderadamente) las duplicaciones, evitar el uso abusivo del genérico masculino y las asimetrías por sexo, y el uso de insultos sexistas y refranes despectivos y vejatorios.
- Considerar que mujeres y hombres pueden acceder a la información a través de canales

diferentes, teniendo en cuenta, por ejemplo, la brecha digital por razón de sexo.

- Considerar las simplificaciones y orientaciones propias de la **Lectura Fácil**, que buscan una comunicación leal y eficaz, sobre todo en aquellos textos dirigidos específicamente a las personas con discapacidad intelectual.
- Ofrecer información concreta y motivadora a favor de la igualdad de sexos.

### 2.2. EN PROGRAMAS Y PROYECTOS

A continuación, se exponen una serie de pautas y principios para aplicar el principio de igualdad o el enfoque de género en todas las fases.

#### 1. Diagnóstico

Analizar las necesidades de intervención desde la perspectiva de igualdad, asumiendo que las mujeres y los hombres tienen necesidades diferentes a partir de sus diferentes realidades. Para ello pueden utilizarse **indicadores de género/igualdad**, que desagregan los datos por sexo, visibilizando a las mujeres y sus experiencias individuales y permitiendo detectar sesgos y discriminaciones.

El proyecto tiene que dar respuesta a las desigualdades basándose en las necesidades, tanto prácticas como estratégicas, para lograr la igualdad.

- Las **necesidades prácticas** se refieren a las condiciones de vida de las personas, relacionadas con las necesidades básicas. En el caso de las mujeres, estas necesidades vienen determinadas en muchos casos por los roles sociales vinculados a la división sexual del trabajo. La satisfacción de necesidades prácticas no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades por sexo; puede mejorar la situación de las mujeres, pero no modifica su posición subordinada.

- Las **necesidades estratégicas** buscan mejorar la “posición” de las mujeres en la sociedad. Surgen del análisis de su subordinación y pretenden promover un equilibrio en las relaciones entre sexos. Se enfocan a largo plazo y su objetivo es el cambio social.

Resulta relevante contar con la participación de mujeres y hombres en la formulación de un proyecto o programa, legitimando así las acciones respecto a la existencia de realidades culturales diferenciadas. Es además necesario que el proyecto genere un espacio o condiciones para que las mujeres puedan debatir.

Un método para realizar un diagnóstico que tenga perspectiva de género es el denominado Método de las 4R:

Cuando diseñes tus proyectos, recuerda contemplar las necesidades estratégicas desde la perspectiva de género. El Método de las 4R puede ayudarte.

- **Representación:** número de mujeres y hombres de los colectivos objeto de intervención.
- **Recursos:** cómo se dividen los recursos entre mujeres y hombres.
- **Realidad:** representaciones, normas y valores sociales sobre mujeres y hombres que fomentan la desigualdad.
- **Realización:** identificar y redefinir la forma de las actuaciones teniendo en cuenta el análisis realizado desde la perspectiva de género.

## 2. Establecimiento de objetivos

Habitualmente, los objetivos son neutros en materia de sexo, así que, para incorporar la perspectiva de igualdad, deben explicitar las repercusiones positivas en esa materia. De acuerdo con el diagnóstico realizado, los programas y proyectos sociales que incorporen esta perspectiva, deberán ir dirigidos a:

- Identificar y eliminar los efectos de las discriminaciones directas o indirectas, contrarrestando las brechas de sexo identificadas.
- Mejorar la posición y participación de las mujeres en la vida social y toma de decisiones.
- Atender las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- Sensibilizar a entidades y agentes sociales en materia de igualdad de oportunidades.

## 3. Acciones a desarrollar

Pueden realizarse acciones positivas y acciones derivadas de la integración de la perspectiva de igualdad de manera transversal. En el diseño de las acciones, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Especificar las personas destinatarias.
- Información y captación de personas destinatarias. Para garantizar la participación de mujeres y hombres, en ocasiones se deben planificar acciones de sensibilización y motivación, facilitando el acceso a la información.
- Acceso a los recursos, servicios y actividades. Las mujeres de mayor edad suelen tener menor acceso al transporte privado, por lo que se debe contemplar la ubicación y líneas de comunicación; así como considerar la brecha digital si las actividades se realizan en soporte “online”.
- Disponibilidad, flexibilidad y usos del tiempo. Considerar las actividades que realizan mujeres y hombres y la cantidad de tiempo que utilizan, estipulando los horarios de las actividades adaptados a las necesidades de hombres y mujeres.
- Responder a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres.
- Realizar actividades con cuotas de participación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Dotar a las actividades dirigidas a las familias de servicios de apoyo a la conciliación, favoreciendo la implicación de las mujeres.

#### 4. Recursos

Con respecto a los recursos financieros, se deben garantizar recursos materiales suficientes para cumplir con los objetivos de igualdad, asignando un presupuesto flexible y adaptado. Además, es necesario equilibrar el beneficio de los recursos imputados para mujeres y hombres por igual.

Por otro lado, sobre los recursos humanos, es preciso contar con mujeres y hombres distribuidos equitativamente en todas las áreas del programa o proyecto e incluir en los procesos de formación continua temas de igualdad.

No olvides considerar las diferencias por razón de sexo en el diseño de las actividades y la distribución de recursos. Según el tipo de acción, se deben incrementar las medidas para promover el acceso de las mujeres con discapacidad.

#### 5. Evaluación y seguimiento

Los programas, proyectos y actuaciones no son neutros en materia de igualdad entre sexos. El impacto puede ser negativo si la medida contribuye a mantener o incrementar la desigualdad, o positivo, si contribuye a la promoción de la igualdad. Para evaluar el programa o proyecto teniendo en cuenta los objetivos de igualdad, se pueden aplicar los siguientes criterios:

- **Relevancia de la intervención.** Considerar el punto de partida, las necesidades y el contexto.
- **Viabilidad.** En qué medida se pueden cumplir los objetivos con los recursos y acciones que hayan sido previstos.
- **Efectividad.** Valorar si se han alcanzado los objetivos definidos en relación con la igualdad.
- **Eficiencia.** Estimar si los recursos son suficientes y proporcionados para alcanzar los resultados deseados.
- **Coherencia interna y externa.** Coherencia interna entre los objetivos y actuaciones del programa y coherencia externa con el contexto, políticas y objetivos que envuelven a la entidad.
- **Efectos** sobre mujeres y hombres a partir del diagnóstico realizado.

### 3. ORIENTACIONES DE UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad y a su vez construye dicha realidad.

El lenguaje no es sexista, lo puede ser la utilización que se haga del mismo. Nuestra lengua está viva, y como tal va a evolucionar y adaptarse al contexto social.

El objetivo del lenguaje inclusivo es que la utilización de la lengua y el contexto de comprensión de la misma haga pensar en la representación natural de mujeres y hombres en ella: no consiste en crear expresiones redundantes, extensas o carentes de significado que traten de ridiculizar el uso del lenguaje, haciendo su uso ineficiente y poco operativo, o en expresiones difíciles de aplicar en el lenguaje común, coloquial y natural.

El lenguaje refleja las actitudes de quien habla; refleja el contexto social, recoge los prejuicios y desigualdades existentes y muestra la visión del mundo dominante. La lengua evoluciona. En la utilización del lenguaje inclusivo, las trabas nunca son a nivel lingüístico.

#### 3.1. ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL USO ABUSIVO DEL MASCULINO PARA REFERIRSE A LOS DOS SEXOS

Es necesario utilizar el masculino y el femenino en función del sexo de la persona. Es conveniente utilizar el término hombre solo cuando nos refiramos al sexo masculino. En ese caso, puede resultar menos confuso utilizar varón. Para englobar a los dos sexos es preferible utilizar términos genéricos, colectivos o los desdoblamientos hombres y mujeres o mujeres y hombres. **Para referirnos a ambos sexos**, se pueden utilizar las siguientes estrategias:

- Utilizar **sustantivos colectivos**, que designan en singular un conjunto de personas: funcionariado, familia, ciudadanía, población, infancia, plantilla...
- Utilizar **sustantivos abstractos** cuando desconocemos el sexo de la persona que ocupa un cargo: dirección, administración, coordinación...
- Utilizar **sustantivos genéricos o epicenos** que, con independencia de su género gramatical, se refieren a personas de ambos sexos: víctima, bebé, persona, pareja...
- Utilizar **perífrasis** o circunloquios: os damos la bienvenida, en lugar de bienvenidos; el ser humano, en lugar de los hombres...
- Emplear giros o **construcciones metonímicas** (el equipo, la presidencia, el personal...)
- Usar **imperativos** (envíen la documentación, en lugar de los candidatos deben enviar la documentación; asóciate, en lugar de hazte socio...)
- Construir **formas pasivas**: el formulario será presentado..., se decidirá...
- Generar **otras estructuras con "se"**, como "se" impersonal: se recomienda el uso..., se solicitará...
- Utilizar **formas no personales**: Infinitivos (es necesario considerar, se debe usar...), gerundios (trabajando duro, yendo con cuidado...)
- Se pueden emplear **formas personales del verbo**, omitiendo la referencia directa al sexo del sujeto y utilizando primera persona del plural, segunda persona del singular o tercera persona del singular o plural: si quiere realizar una consulta, soliciten información en...
- Añadir la palabra **"persona"** o **"personal"**: el personal sanitario, la persona responsable, la persona interesada, el personal laboral...
- Evitar **participios y adjetivos en género masculino**: lugar de nacimiento, en lugar de nacido en...; las personas seleccionadas, en lugar de los seleccionados.

- **Eliminar la alusión al sujeto** si se sobreentiende.
- **No utilizar @, X o =**, ya que no son signos gramaticales ni están sujetas a normativas ni se pueden pronunciar.
- **Tampoco hay que utilizar invenciones con el morfema -es para el uso genérico:** es una modificación artificial de la lengua desde arriba prácticamente imposible de aplicar en una lengua hablada por centenares de millones de personas.
- **Omitir el determinante que marca el género de sustantivos de forma única:** el titular, los profesionales...
- **Sustituir los determinantes por otros sin marca de género:** cada solicitante, cualquier miembro del equipo...
- **Utilizar pronombres sin marca de género:** quienes participen, quien considere...

Solo cuando las alternativas propuestas no sean viables o como recurso para visibilizar tanto a mujeres como a hombres, se propone emplear desdoblamiento y barras. En ese caso se puede nombrar en masculino o femenino alternando el orden y utilizar las barras en encabezados, impresos y formularios, utilizando ambos sexos.

Estas alternativas no han de tomarse como gramáticas de obligado cumplimiento, sino como llamadas de atención sobre la desigualdad entre hombres y mujeres. Su objetivo no es una imposición coercitiva que ridiculice a quien usa otras opciones, sino la de ir generando una progresiva toma de conciencia a favor de una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Muchas de estas recomendaciones ofrecen propuestas que no dañan la estructura y el uso general de la lengua, aunque a veces resulten difíciles de aplicar en el lenguaje coloquial, común y natural.

## RECOMENDACIONES...

EN LUGAR DE....	MEJOR...
Los empleados	La plantilla, el personal...
Los padres	La familia
El inspector	Inspección
El recién nacido	Bebé
Los niños de su edad...	Sus iguales
Los Madrileños...	La población de Madrid...
Los coordinadores...	El equipo de coordinación
La documentación presentada por los candidatos...	La documentación presentada por las diversas candidaturas...
Los interesados pueden solicitar información en...	Soliciten información en...
Los aspirantes cumplirán ciertos requisitos...	Los requisitos exigidos son...
El interesado...	Quien tenga interés...
Se premiará a los participantes	Se premiará a cada participante

## 4. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS EN MATERIA DE IGUALDAD

- **Acciones positivas:** medidas concretas y temporales destinadas a procurar la igualdad de oportunidades de aquellos grupos de personas que se encuentran en una situación de desventaja.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Brecha de género:** hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando Tasa Femenina - Tasa Masculina. Así, valores negativos indican que los datos son favorables a los varones. Cuanto menor sea la magnitud, mayor será la igualdad. Encontramos brechas en diferentes ámbitos, como la brecha salarial o la tecnológica.
- **Conciliación:** forma de distribución del tiempo, aplicable a las organizaciones públicas y privadas, que permite a las personas desempeñar sus tareas y responsabilidades familiares, personales y laborales.
- **Corresponsabilidad:** responsabilidad compartida entre dos o más personas de una situación o acción determinada. En materia de igualdad, hace referencia al reparto de cuidados y tareas domésticas entre hombres y mujeres.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en la misma situación.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Equidad de género:** supone otorgar un trato igual a mujeres y hombres; o un trato diferente pero equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Estereotipos de género:** ideas preconcebidas arraigadas socialmente que determinan cuál debe ser el rol del hombre y la mujer en base al sexo al que pertenecen, adjudicando valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia.
- **Género:** construcción social por la que se atribuyen una serie de características cognitivas, afectivas y conductuales a cada uno de los sexos, por el simple hecho de ser hombre o mujer, configurando una serie de expectativas sociales.
- **Igualdad de trato y de oportunidades:** ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad/paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad formal o legal:** la igualdad ante la ley, recogida en el artículo 14 de la Constitución Española. Significa el derecho de todas las mujeres a obtener un trato igual sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.
- **Igualdad real o efectiva:** la igualdad en la ley, recogida en el artículo 9.2 de la Constitución Española. Constituye un límite para la actuación del legislador, pues las leyes aprobadas por las Cortes Generales y por los Parlamentos



autonómicos no pueden incluir disposiciones que atenten contra el principio de igualdad o que introduzcan algún tipo de discriminación. Los gobiernos deben remover los obstáculos, crear los instrumentos y promover las condiciones para que las mujeres que se encuentran en situación de desventaja puedan ejercer todos los derechos que se recogen en la constitución.

- **Interseccionalidad:** naturaleza interconectada de categorizaciones sociales, como raza, clase o género. Hace referencia a la interacción simultánea de las diversas discriminaciones que puede padecer una persona, reflejando las diferentes estructuras de poder.
- **Impacto de género:** resultados y efectos de las políticas públicas, programas y proyectos sobre mujeres y hombres de forma separada y valoración de dichos resultados en relación con la igualdad de oportunidades.
- **Sexo:** conjunto de características biológicas que diferencian al sexo femenino y al sexo masculino.
- **Socialización diferenciada:** proceso por el cual se adquieren diferentes modos de pensar, sentir y comportarse en función del sexo de la persona, siguiendo los valores y creencias que las sociedades hayan asignado al sexo masculino y al sexo femenino (estereotipos sexuales).
- **Suelo pegajoso:** hace referencia a las ocupaciones típicamente feminizadas, que reúnen condiciones más precarias de trabajo y de las que resulta difícil salir. También se refiere al trabajo doméstico y de cuidados habitualmente asociado a las mujeres y que dificulta su realización personal y profesional fuera del ámbito familiar.
- **Participación equilibrada:** presencia de mujeres y hombres, en relación al conjunto a que se refiera, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Perspectiva de igualdad o de género:** metodología de análisis de la realidad y de intervención sobre la misma que, considerando las desigualdades y la discriminación por razón de género, busca acabar con las acciones que discriminan a las mujeres.
- **Plan de igualdad:** un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Techo de cristal:** Barreras invisibles que obstaculizan a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional el acceso a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos en las mismas condiciones que los hombres.
- **Transversalidad o *mainstreaming* de género:** integración de la perspectiva de igualdad en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Implica evaluar cómo inciden las políticas en mujeres y hombres, responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Supone la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores implicados en la adopción de medidas políticas.
- **Violencia machista:** todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino. Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

## 5. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS NORMATIVAS

- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. España: Editorial Popular.
- Constitución Española 1978.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989: 139-167.
- DOWN ESPAÑA, Federación Española de Instituciones para el síndrome de Down (2019). *Ideario Asociativo*.
- Escuela Virtual de Igualdad (2019). Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Grijelmo, Alex (2019). *Borrador de Propuesta de acuerdo sobre el lenguaje inclusivo*. Editorial Taurus.
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2018). *Más que palabras. Guía de comunicación incluyente y no sexista*. Colección incluye.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/home.htm>
- Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado*, 96, 21 de abril 2008, pp. 20648-20659.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida familiar y laboral.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 313, 29 diciembre 2004, pp. 42166-42197.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 23 de marzo 2007, pp. 12611-12645.
- Moreno, A. (2014). *Manual de Terapia Sistémica*. Desclée De Brouwer.
- Sociedades Públicas de Navarra (2019). *Guía práctica para el uso de un lenguaje inclusivo*.
- Vázquez Ferreira, M.A. (2008). La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17 (1). pp. 221-232.

# Medidas de Igualdad

Claves para introducir la perspectiva  
de igualdad en programas, proyectos  
y acciones de comunicación



[www.sindromedown.net](http://www.sindromedown.net)  
[www.mihijodown.com](http://www.mihijodown.com)  
[www.centrodocumentaciondown.com](http://www.centrodocumentaciondown.com)  
[www.creamosinclusion.com](http://www.creamosinclusion.com)

**ANDALUCÍA:** Down Andalucía · Down Almería-Asalsido · Asodown · Down 21 Sevilla · Down Barbate-Asiquipu · Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Cádiz-Lejeune · Cedown · Down Córdoba · Down El Ejido · Down Granada · Down Huelva-Aones · Down Huelva Vida Adulta · Down Jaén · Down Jerez-Aspanido Asociación · Down Jerez-Aspanido Fundación · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Down Sevilla y Provincia · Fundación Los Carriles **ARAGÓN:** Down Huesca · Down Zaragoza · Up & Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Fundación Asnimo · Fundación Síndrome de Down Islas Baleares · Down Menorca **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife-Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Down Burgos · Down León-Amidown · Down Palencia-Asdopa · Down Salamanca · Down Segovia-Asidos · Down Valladolid · Asociación Síndrome de Down de Zamora · Fundabem **CASTILLA LA MANCHA:** Down Castilla La Mancha · aDown Valdepeñas · Down Ciudad Real-Caminar · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Talavera · Down Toledo **CATALUÑA:** Down Catalunya · Down Sabadell-Andí · Down Girona-Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundació Catalana Síndrome de Down · Fundació Projecte Aura · Fundació Talita **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Down Badajoz · Down Cáceres · Down Don Benito-Villanueva de la Serena · Down Mérida · Down Plasencia · Down Zafra **GALICIA:** Federación Down Galicia · Down Compostela Fundación · Down Coruña · Down Ferrol-Teima · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra-Xuntos · Down Vigo **MADRID:** Danza Down · Fundación Aprocor · Sonrisas Down · Fundación Unicap **MURCIA:** Águilas Down · Asido Cartagena · Assido Murcia · Down Cieza · Down Murcia-Aynor · Fundown · Down Lorca **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Down Araba-Isabel Orbe · Fundación Síndrome de Down del País Vasco **LA RIOJA:** Down La Rioja Arside **COMUNIDAD VALENCIANA:** Down Alicante · Asociación Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down Castellón · Downval-Treballant Junts

Síguenos en:

