



Políticas de género para los OOIB

1. Aplicación y difusión de medidas de corresponsabilidad/ derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la adopción de medidas para incentivar su adopción, especialmente en casos de permisos de paternidad.

Se recomienda que los departamentos de recursos humanos de los Organismos Iberoamericanos entreguen a las personas que se incorporen a la plantilla información por escrito acerca de las posibilidades de que disponen para conciliar la vida personal, laboral y familiar y para promover la corresponsabilidad de los cuidados y su actualización siempre que haya modificaciones a las mismas. Esto incluiría tanto aquellas medidas que contempla la legislación nacional vigente (permisos de maternidad, paternidad, parentalidad, lactancia, excedencias para cuidados, etc.) como aquellos desarrollados por el propio organismo.

Con frecuencia estos permisos y excedencias son solicitados mayoritariamente por las trabajadoras, por lo que se sugiere fomentar el disfrute de estos permisos y excedencias por los trabajadores varones (especialmente los permisos de paternidad) a través, por ejemplo, de la **penalización** en los **procesos de promoción** profesional o de **acceso a formación** entre otros beneficios en caso de que no se disfrute de los permisos de paternidad.

Asimismo, se debe evitar la **penalización** por el disfrute de estos permisos cuando son las mujeres las que los toman, por ejemplo, no considerándolos en el cálculo de los complementos salariales según el cálculo de años de antigüedad o en el cómputo de años enteros trabajados para el acceso a nuevos trabajos, en las evaluaciones por desempeño o en la obtención de certificados laborales.

En cuanto a las medidas que los organismos pueden desarrollar para favorecer la equidad de género, destaca la **flexibilidad de la jornada laboral**, el cómputo de horas de trabajo por quincenas o meses y **evitar las actividades de trabajo fuera del horario laboral**. Asimismo, en la medida de lo posible, se sugiere desarrollar un **sistema de compensación** de horas de trabajo dedicadas a atender urgencias imprevistas en el cuidado (de hijos/as, de mayores, del hogar, etc.), facilitar el **acceso de trabajadores/as a guarderías** (en el propio centro de trabajo o subvencionando su coste en otros establecimientos) y la posibilidad de **teletrabajo**. En el caso que la entidad quisiera **extender los permisos por nacimiento** de hijos/as más allá de los mínimos que determina la legislación, se recomienda que se realice en igual medida para trabajadores y para trabajadoras, para **evitar reproducir los estereotipos de género**.

2. Utilización de un lenguaje no sexista e imágenes que no discriminen a las mujeres o promuevan estereotipos sexistas en toda documentación oficial, material, publicación, producto audiovisual y/o imagen elaborada y difundida por los Organismos Iberoamericanos

Se considera responsabilidad de los Organismos Iberoamericanos velar para que no se incurra en tratamientos desiguales o que afecten la **visibilidad real de**



mujeres y **hombres**. Por ello, se recomienda que **toda documentación y comunicación oficial, material, publicación, producto audiovisual y/o imagen** elaborada y difundida por los Organismos Iberoamericanos emplee un **uso no sexista del lenguaje**, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una **imagen con valores de igualdad**, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

Para llevar a cabo este cometido, se puede hacer uso de distintos recursos gramaticales como, por ejemplo, **eludir el uso del masculino genérico**¹ (p.ej., sustituir “los mismos” por “quién”), **omitir el uso de pronombres y determinantes** que incurran en lenguaje sexista y sustituirlos por **sustantivos genéricos reales** (p.ej., el funcionariado) ya sean masculinos o femeninos que hagan referencia a hombres y mujeres. Se puede también incentivar **el uso de la feminización de los términos** con formas irregulares (p.ej. gobernanta). También hay que evitar la **construcción gramatical masculina de los cargos públicos, instituciones unipersonales y órganos colegiados** (p.ej. Colegio Oficial de Abogados y Abogadas). Con el fin de no invisibilizar a las mujeres, éstas deben ser nombradas a pesar de que el texto pueda hacerse pesado y repetitivo mediante el **uso de las dobles formas** (p.ej. ciudadanos y ciudadanas), el **uso del doble artículo** para hacer la lectura más fluida o la utilización de la **barra (/) o guión (-)** es muy adecuado para documentos administrativos.

A nivel de contenido, cuando nos referimos a las mujeres, hay que recordar que nos estamos refiriendo a la mitad de la población por lo que **no parece adecuado** calificarlas de colectivo, **minoría** o grupo así como tampoco resulta apropiado asociar a las mujeres con los conceptos de **vulnerabilidad** ni de debilidad.

En cuanto a la comunicación no sexista mediante **imágenes** es importante, entre otras actuaciones, eliminar el **uso del cuerpo femenino** como reclamo **sexual**, suprimir cualquier imagen que suponga **violencia** (en su visión multidimensional) **contra las mujeres**, así como aquellas en las que aparezcan hombres y mujeres enfrentados. En este aspecto, es de cabal importancia no mostrar imágenes que representen a las mujeres como **víctimas** (sino como seres autónomos) ni imágenes de hombres y mujeres ejerciendo sus respectivos **roles tradicionales** socialmente asignados. También resulta importante no reforzar la discriminación de género en su carácter interseccional, es decir, no mostrar una sobre-representación de **mujeres occidentales** ni reforzar visiones racistas cuando se expongan imágenes de **mujeres de otras etnias, regiones geográficas y estrato socioeconómico**.

¹ A pesar de que el principio de neutralidad en cuanto al género no se puede abordar de la misma manera en todas las lenguas, debe encontrarse una terminología adecuada no sexista para cada una de las **lenguas oficiales de la organización**, que sea conforme con las costumbres nacionales y tenga en cuenta la legislación nacional en la materia, las orientaciones a nivel nacional y otras fuentes autoritativas.



3. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Para la realización efectiva de los derechos inherentes a la persona y el debido cumplimiento de los objetivos en pro de la igualdad de género, se recomienda que los Organismos Iberoamericanos (OOIB) se comprometan con la prevención y erradicación del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el seno de sus organismos.

Lo anterior no solo resulta importante para cumplir con la legislación nacional vigente contra el acoso sexual en el ámbito laboral, sino que este compromiso común contribuye a visibilizar y fortalecer la prevención en esta temática y a hacer de la comunidad iberoamericana un espacio más igualitario e inclusivo que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se recomienda que los Organismos Iberoamericanos elaboren un protocolo de actuación formal, por escrito y público, el cual se prevé sea posteriormente difundido a todo el personal mediante talleres de sensibilización.

Dicho protocolo debería comprender, al menos, los siguientes aspectos:

- a. El **compromiso** de los Organismos Iberoamericanos de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de trabajo.
- b. La definición clara y concisa de lo que se entiende y considera por acoso y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- c. La definición de **procedimientos formales e informales de denuncia**, toma de decisiones y medidas disciplinarias a tomar ante un caso de acoso sexual.
- d. La definición de las **sanciones** y del **procedimiento de investigación de las denuncias** (en el mismo protocolo).
- e. La **identificación de las personas responsables de atender** a quienes formulen una queja o denuncia. Idealmente, las personas identificadas deben contar con formación o conocimientos en perspectiva de género.
- f. El **tratamiento reservado** de las **denuncias** de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

En este sentido, la **garantía de confidencialidad del proceso** y la **protección del trabajador o trabajadora denunciante** resultan esenciales para evitar la doble victimización de la persona denunciante (ya sea por el hecho de haber sufrido el acoso, como a causa del procedimiento mismo). Para ello, podría ser adecuado establecer una baja remunerada para la trabajadora o el trabajador



víctima del acoso sexual en cuestión así como para la persona receptora de la denuncia hasta que se concluya el proceso de investigación y veracidad de ésta última.

Además, es importante dar información y prestar apoyo en la tramitación de la denuncia a la policía, si es el caso.

- g. La **definición, clasificación según gravedad de las sanciones y notificación de las mismas** a la persona receptora de la denuncia. En función de la gravedad se puede fijar desde una posible amonestación o supresión de privilegios o de beneficios brindados por la organización a un desplazamiento temporal y suspensión de empleo y sueldo por periodos temporales o indefinidos.

4. Género en la gestión de eventos

Los eventos públicos son un reflejo de la propia idiosincrasia de la entidad que los organiza, por lo que se recomienda que los OOIB reiteren su compromiso con la igualdad en todos los eventos y actividades que organicen.

Para ello, resulta imprescindible incluir tanto a hombres y mujeres en los **paneles y conferencias**, de **manera paritaria**, otorgando un papel igualitario en cuanto al **rango o autoridad** de los y las invitados/as. Lo mismo debe aplicarse en cuanto al **personal organizativo**, ya que contar únicamente con mujeres contribuye a perpetuar los roles de género.

Por otro lado, se requiere incentivar a que los **contenidos** de los mismos eventos incorporen la perspectiva de género solicitando a las y los conferenciantes que aborden los **temas** de su especialidad visibilizando estas cuestiones. Asimismo, se debe evitar que los temas asociados tradicionalmente a los hombres sean expuestos por ellos mismos (economía, política, seguridad, etc.) y, de la misma manera, aquellos temas asociados con los roles y estereotipos femeninos sean repetida y solamente abordados por las mujeres (educación, políticas sociales, etc.).

Las mujeres suelen intervenir menos en los espacios públicos mixtos y, cuando lo hacen, suelen ser más interrumpidas que los hombres; por lo que es importante tener en cuenta este aspecto a la hora de asignar los **turnos de palabra** o para **gestionar los espacios de preguntas** y debates en conferencias.

En cuanto al uso de **imágenes** y otros **recursos audiovisuales**, se requiere que las presentaciones, preparadas por los y las panelistas del evento sean **revisadas** previamente para evitar reproducir estereotipos y expresiones discriminatorias. También se debe incidir en una **adecuada e igualitaria difusión** de la convocatoria, garantizando que la información sobre el evento llegue tanto a hombres como mujeres. Una buena estrategia puede ser la de canalizar la invitación del evento a través de organizaciones de mujeres o publicitarlo en medios de comunicación más frecuentados por mujeres. Finalmente, se solicita gestionar los eventos públicos en **horarios comprendidos dentro de la jornada laboral** con el fin de garantizar la



asistencia de las mujeres, asegurando la conciliación con sus responsabilidades familiares.

5. Igualdad en la contratación y promoción del personal

Como reflejo de su compromiso con la igualdad y no discriminación, se recomienda que los OOIB se comprometan con la aplicación y el cumplimiento de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los **procedimientos de contratación y promoción de personal** que se realicen dentro de cada organismo.

Lo anterior no sólo da cumplimiento a la ley nacional vigente relativa a la materia, sino que propicia un clima laboral integrador y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres lo que se refleja en una mayor innovación y diversidad de ideas, por el hecho de contar con diferentes miradas. Todo ello favorece el trabajo en equipo, el cual es vital para el éxito de toda organización.

Con arreglo a lo anterior, se recomienda el establecimiento de las siguientes medidas:

- **Redacción** de convocatorias con **lenguaje e imágenes** no sexistas e inclusivas.
- **Definición y descripción neutra** del puesto de trabajo y perfil profesional necesario para cubrirlo evitando inducir a miradas sexistas, estereotipadas o prejuicios sociales de género.
- **Diseño y evaluación de pruebas de selección en condiciones de igualdad.** Los equipos de selección mixtos pueden contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.
- **Realización de entrevistas objetivas** que se centren meramente en cuestiones relacionadas con el desempeño del puesto en lugar de contener preguntas de índole personal que propicien la discriminación por género en los procesos de reclutamiento.
- Realización de **pruebas de selección objetivas** y preferiblemente **anónimas**.
- Elección de **canales de comunicación incluyentes**, evitando, según el tipo de trabajo, socializar la oferta de trabajo en aquellos departamentos más feminizados o masculinizados.
- **Incorporación de medidas de acción positiva** en los procesos de contratación, para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia a ser contratadas las personas del sexo menos representado en el equipo de trabajo contratante.
- **Promover la representación de mujeres en puestos directivos** y de representación en los organismos, incluyendo a través de:
 - ✓ Diseño de un **plan de promoción interno** que fomente el ascenso de las mujeres identificando las barreras, publicando vacantes específicas y sensibilizando a los mandos medios e intermedios y a la Dirección y que, a



la vez, fomente la igualdad, por ejemplo, penalizando a los varones que no hayan disfrutado de los permisos de paternidad que les corresponden.

- ✓ Otorgación de **puntos extra** en la valoración de candidaturas femeninas en puestos directivos y cargos discrecionales.

- Establecer **medidas para promover y asegurar la igualdad salarial**, incluyendo la revisión de las políticas salariales de los organismos iberoamericanos para asegurar que no se incurra en discriminaciones entre hombres y mujeres.
- **Inclusión de criterios de valoración** relacionados con la igualdad de género en los procesos de **contratación externalizados** como, por ejemplo, consultorías o licitaciones, para primar aquellas empresas/ organizaciones/ instituciones que gocen de sellos de igualdad o estén aplicando buenas prácticas y medidas para integrar la perspectiva de género.

Enlaces de interés

Medidas de corresponsabilidad laboral:

1. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
2. Estatuto de Trabajadores; <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
3. Ley General de la Seguridad Social
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-14960-consolidado.pdf>
4. OISS, Aplicando la perspectiva de género en la práctica. Unidad 3.

Lenguaje no sexista:

1. Parlamento Europeo (2008):
http://www.fademur.es/_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf
2. Universidad de Málaga:
https://www.uma.es/media/tinyimages/file/GUIA_ORIENTATIVA.PDF
3. UNED:
https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/ galeria_down/documentos/GUIA LENGUAJE.PDF
4. Junta de Andalucía:
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296938_Mxdulo_7_Lenguaje_administrativo_no_sexista.pdf
5. Ayuntamiento de Valdemoro:
<http://www.valdemoro.es/documents/10180/75603/MANUAL+USO+LENG>



[UAJE+NO+SEXISTA_13.01.2011_2.pdf/93a40bcb-84c0-415a-b2da-e7a2635befba](#)

6. UNESCO:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>
7. Conservatorio de Jerez:
https://issuu.com/conservatoriojerez/docs/normativa_lenguaje_no_sexista

Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral:

1. EMAKUNDE. Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo:
http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf
2. LO 10/1995 de 23 Nov. (Código Penal), LIBRO II. Capítulo III. Del acoso sexual
Artículo 184: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Igualdad en la contratación y promoción del personal:

1. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_desexo.pdf
2. Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE):
<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>
3. Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" para eliminar la brecha salarial de género:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/medidas_contra_la_brecha_salarial_empresas_Red_DIE.pdf