

8. Anexo: Glosario de términos

Acción Positiva

Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto a los hombres. El fin es hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Son acciones temporales —aplicables mientras subsista la desigualdad—, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación a su objetivo. (art. 11 LOIEMH). (P. ej. *“En igualdad de condiciones se priorizará la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas”*).

Acoso sexual

Acoso sexual es 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. (LOIEMH, art 7.1)

Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es 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. (LOIEMH, art 7.2)

Brecha de género

Diferencia entre la tasa masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando *Tasa Femenina-Tasa Masculina*. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

- **Brecha salarial:** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos *“feminizados”*.

(p.ej. valoración desfavorable de los trabajos feminizados que están peor retribuidos: empleadas de hogar).

- **Brecha tecnológica:** Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Composición equilibrada

Es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (*LOIEMH*, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad, también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad

Es la responsabilidad compartida. La corresponsabilidad va más allá del término de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, significa que la conciliación debe de ser ejercida por mujeres y hombres de forma equilibrada, no sólo por las primeras.

Datos desagregados/desglosados por sexo

Recogida de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo de la situación de las mujeres respecto a la de los hombres. El uso de estos datos revela dónde se encuentran y cuáles son las posibles causas de discriminación o desigualdad.

Discriminación directa por razón de sexo

Se considera a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (*LOEIMH*, art. 6.1).

Tienen además la consideración de discriminación directa el acoso sexual y por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja respecto al 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 (LOIEMH, art. 6.2).

Diversidad sexual

Es un término que se usa para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.

Equilibrio de género

Se refiere a la participación de aproximadamente el mismo número de mujeres y hombres dentro de una actividad u organización. Algunos ejemplos son: representaciones en comités, estructuras de toma de decisiones o proporción de mujeres y hombres en la plantilla.

Estereotipos de género / Prejuicios de género

Los estereotipos de género son las creencias sobre las características que los hombres y las mujeres tienen que tener y desarrollar. (P. ej. estereotipos masculinos: *dinamismo, agresividad, ambición o dificultades en la expresión de las emociones*; estereotipos femeninos: *coquetería, emotividad, intuición, frivolidad, ternura o dependencia*).

Los prejuicios de género son las conclusiones que se realizan sobre las habilidades o capacidades de una persona en función del sexo al que pertenecen, sin tener conocimiento cierto de que eso sea así; (p.ej. *Los hombres conducen mejor que las mujeres. Las mujeres cocinan mejor que los hombres*).

Género

Es un concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Se refiere a los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia.

- **Género vs sexo:** El sexo viene determinado por la naturaleza, nacemos hombre o nacemos mujer. Son las características biológicas que distinguen al macho de la hembra. No es algo que se aprenda, son características biológicas difícilmente modificables.
- **Perspectiva de Género:** Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos sexos, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Tiene como objetivo reducir las brechas de oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres y trabajar para la igualdad entre ambos, como parte integral de la estrategia y funcionamiento de la organización.

Igualdad de sexo (Ver *Discriminación por razón de sexo*)

La igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones, tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea. (*“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” LOIEMH, art. 4).*

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras.

Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Imágenes y publicidad sexista

La publicidad sexista hace referencia a las imágenes publicitarias que contienen estereotipos asociados a los roles de género. Es la que representa a las mujeres de forma indigna utilizando particular o directamente su cuerpo o partes del mismo como un objeto sin relación directa con el producto que se pretende promocionar o bien asociando su imagen asociada a comportamientos tradicionales asignados a las mujeres y que pueda generar violencia contra ellas.

Intervenciones específicas de género

Se dirigen para abordar áreas específicas en las que las mujeres están insuficientemente representadas o son desfavorecidas, lo que incluye la adopción de medidas especiales de carácter temporal y forman parte de un abordaje amplio de incorporación de la perspectiva de género.

Lenguaje sexista/Lenguaje inclusivo

El lenguaje sexista utiliza la lengua para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres. P. ej. connotaciones semánticas despectivas (*oposición zorra/zorra; hombre público / mujer pública; ser un gallo / ser una gallina*) o de cosificación y pasividad (*impresor / impresora*).

El lenguaje inclusivo realiza un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres tal y como son y da cuenta de sus circunstancias específicas.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito; p.ej. Realizar y recoger *los riesgos profesionales para las trabajadoras gestantes en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales*.

Roles de género

Son comportamientos adquiridos en una sociedad, una comunidad u grupo social determinado, según los cuales las personas están condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. A los hombres se le asignan los trabajos productivos, los que se realizan en el ámbito público, a cambio de una remuneración. A las mujeres se les asignan los trabajos reproductivos, los cuidados, a la familia y al hogar, funciones que se desarrollan en el ámbito privado, que no gozan de prestigio y visibilidad social y que en su mayoría no están remunerados.

Segregación sexual del trabajo

Consiste en la representación, mayoritaria o minoritaria, de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones, en función de los roles de género.

Segregación horizontal

Hace referencia al hecho de que las mujeres se aglutinen en aquellas actividades relacionadas con las tareas habitualmente femeninas (*asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, trabajos administrativos...*).

Segregación vertical

La segregación vertical en el trabajo se refiere a que las mujeres ocupan las escalas más bajas en la estructura jerárquica de las empresas y entidades, mientras que los hombres ocupan los puestos

de mayor poder o donde se toman las decisiones; p. ej. carrera judicial, hay más juezas que jueces, pero más magistrados que magistradas.

Tasa de ocupación/Tasa de desempleo/Tasa de actividad/Tasa de inactividad

La tasa de ocupación se refiere a las personas que tienen trabajo remunerado. La tasa de desempleo se refiere a quienes buscan un empleo y no lo encuentran. La tasa de actividad está formada por las personas ocupadas y las personas desempleadas. Son personas «inactivas» las que no tienen empleo y tampoco lo buscan. La tasa de inactividad es más alta entre las mujeres porque han abandonado el mercado de trabajo para cuidar de su familia.

Techo de cemento

Se refiere a los límites que tienen las mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes, de modelos de mujer. P. ej. *mujeres árbitro de fútbol, mujeres presidentas de gobierno, mujeres bomberas*.

Techo de cristal

Es la forma más conocida de la segregación vertical, y es el límite a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional.

Techo de diamante

Se refiere al hecho de que en la sociedad patriarcal el hombre sea un «objeto de aprecio» y la mujer un «objeto de deseo». El '*techo de diamante*' impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma su autoestima femenina para aspirar a un puesto de mando.

Transversalidad

La transversalidad o *mainstreaming* de género es un modo de pensar, diseñar y ejecutar acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Supone que la perspectiva de género debe incorporarse a todos los departamentos o áreas de la entidad, a todas las fases de los procesos de toma de decisiones y en todos los proyectos.

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente,

desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género

Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1).

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

Visibilización (Ver *Invisibilidad*)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

renfe