

Glosario — Formación para voluntariado (FQT)

Acoso laboral (mobbing)

Conducta reiterada de hostigamiento en el trabajo que degrada la dignidad y afecta la salud y el rendimiento.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que crea un entorno intimidatorio u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual no deseado que afecta a la dignidad de la persona.

Activación/Regulación emocional

Reconocer señales del cuerpo y aplicar técnicas para recuperar calma y foco (respiración, grounding, pausas breves).

Alfabetización digital y mediática

Habilidades para analizar mensajes, usar tecnología con criterio y protegerse de sesgos y riesgos (p. ej., ciberacoso).

Asertividad

Expresar necesidades y límites con claridad y respeto, sin agresividad ni pasividad.

Auditoría retributiva

Análisis de salarios para detectar y corregir brechas injustificadas entre mujeres y hombres.

Bystander (testigo)

Intervención segura y proporcional de quien presencia una conducta inadecuada, para detenerla o canalizarla.

Cadena de suministro inclusiva

Política de compras que impulsa proveedoras y empresas con prácticas de igualdad.

Canal confidencial

Vía segura para reportar acoso o discriminación, con privacidad y seguimiento.

Competencias socioemocionales

Habilidades como autoconocimiento, empatía, comunicación, resiliencia, colaboración y pensamiento crítico.

Conciliación y corresponsabilidad

Reparto equitativo de cuidados y organización del trabajo sin penalizar la carrera profesional.

Control coercitivo

Patrón de dominio (aislar, vigilar, restringir recursos) que limita la autonomía y la seguridad.

Debida diligencia

Deber de prevenir, detectar y actuar ante riesgos de acoso y discriminación en la organización.

Derivación

Conectar con recursos especializados (salud, legal, psicosocial) siguiendo el protocolo.

Disociación

Respuesta de desconexión ante estrés extremo (sensación de 'estar fuera', lagunas de memoria).

EMDR/TCC (terapias centradas en trauma)

Intervenciones psicológicas con evidencia para TEPT y otros efectos del trauma.

Empleo como vector de recuperación

Trabajo digno, con apoyos, que favorece autonomía, seguridad y redes tras situaciones de violencia.

Entrevista estructurada

Preguntas estandarizadas y criterios objetivos para reducir sesgos en selección.

Equidad salarial

Pago igual por trabajo de igual valor; corrige diferencias no justificadas.

Feedback conductual

Retroalimentación basada en conductas observables, específica y orientada a mejora.

Glass ceiling / Glass cliff

Barreras invisibles a la promoción (techo) y ascensos de riesgo en crisis (acantilado).

Género

Normas, roles y expectativas sociales atribuidas a lo 'femenino' y 'masculino'; varía según cultura y tiempo.

Grupo de pares / mentoras

Red de apoyo y referentes que acelera aprendizaje, confianza y oportunidades.

Identidad de género

Experiencia interna de género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.

Igualdad sustantiva

Igualdad real en resultados y oportunidades, no solo formal en normas.

Interseccionalidad

Cruce de género con origen, clase, edad, discapacidad, orientación/identidad, etc., que genera barreras diferenciales.

Lenguaje inclusivo

Uso de palabras y estructuras que no excluyen ni estereotipan por género.

Liderazgo inclusivo

Estilo que integra diversidad, fomenta seguridad psicológica y distribuye oportunidades con criterios claros.

Licencias parentales simétricas

Permisos equiparables que promueven corresponsabilidad y reducen penalización por cuidados.

Lugar de trabajo seguro (seguridad psicológica)

Clima donde se puede hablar, proponer y reportar sin miedo a represalias.

Medidas cautelares

Acciones temporales para proteger durante una investigación (separación de partes, cambios de turno, teletrabajo).

Mentoría vs patrocinio

La mentoría aconseja; el patrocinio además impulsa acceso a proyectos y promociones clave.

Microagresiones

Conductas sutiles que desvalorizan (interrupciones, bromas sexistas, tareas 'invisibles').

ODS 5 / ODS 10

Objetivos de la ONU sobre igualdad de género y reducción de desigualdades.

Oferta sin sesgos

Descripción de puesto por competencias y requisitos objetivos, libre de estereotipos.

Orientación sexual

Atracción afectivo-sexual; dimensión distinta a sexo e identidad de género.

P&L (Profit & Loss)

Responsabilidad sobre ingresos y costes; clave para acceder a alta dirección.

Pared de cristal

Concentración de mujeres en áreas de soporte alejadas del negocio principal.

Plan de igualdad (España)

Medidas negociadas para alcanzar igualdad real en la empresa; incluye diagnóstico y seguimiento.

Política de no represalia

Garantía de que reportar no conllevará castigo ni trato adverso.

Protocolo de acoso

Procedimiento de prevención, reporte, investigación y resolución de casos.

Redes y referentes

Contactos y modelos que amplían información, confianza y oportunidades.

Resiliencia y adaptabilidad

Capacidad de recuperarse de la adversidad y ajustar estrategias ante cambios.

Retribución transparente

Criterios y bandas salariales visibles para detectar y corregir brechas.

Roles de género

Expectativas sociales sobre lo que 'deberían' hacer mujeres y hombres.

Segregación horizontal/vertical

Concentración por género en sectores/puestos distintos y en niveles jerárquicos.

Sesgo implícito

Preferencia automática e inconsciente que afecta decisiones de selección y promoción.

Sexo / Intersex

Rasgos biológicos (cromosomas, hormonas, anatomía); incluye variaciones intersex.

Soft skills (habilidades blandas)

Competencias transversales como comunicación, colaboración y gestión del estrés.

Suelo pegajoso / Techo de cristal

Obstáculos que retienen en la base o impiden llegar a la cúpula.

TEPT (Trastorno de estrés postraumático)

Cuadro con intrusiones, evitación, hipervigilancia y alteraciones del ánimo tras trauma.

TBI / Lesión cerebral traumática

Daño cerebral por golpes/asfixia no letal; afecta memoria, atención y regulación emocional.

Trauma-informado (enfoque)

Principios de seguridad, elección, colaboración, empoderamiento y sensibilidad cultural.

WEPs (Women's Empowerment Principles)

Siete principios de ONU Mujeres y Pacto Mundial para guiar a las empresas en igualdad de género.