

## 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.