

Glosario sobre igualdad de género.

DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

AREA DE BIENESTAR SOCIAL, FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Este glosario recoge las palabras y expresiones que más usualmente se utilizan en la práctica diaria del Enfoque Integrado de Género en cualquier ámbito al cuál éste se aplique. Resultará muy útil para conocer y utilizar la terminología con propiedad.

INDICE DE TERMINOS

A

- ACCIÓN POSITIVA
- ACOSO POR RAZON DE SEXO
- ACOSO SEXUAL
- ANÁLISIS DE GÉNERO
- ANDROCENTRISMO
- AUDITORIA DE GÉNERO

B

- BARRERAS INVISIBLES
- BRECHA DE GÉNERO
- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

C

- COEDUCACIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
- CUOTA
- CUOTAS DE GÉNERO

D

- DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
- DISCRIMINACIÓN
- DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER
- DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO
- DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL
- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO
- DISCRIMINACIÓN VERTICAL
- DISCRIMINACIÓN MULTIPLE
- DIVERSIDAD
- DOBLE JORNADA

E

- EMPODERAMIENTO
- ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (MAINSTREAMING)
- EQUIDAD DE GÉNERO
- ESPACIO DOMÉSTICO
- ESPACIO PÚBLICO
- ESTADÍSTICAS DE GÉNERO
- ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
- EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

F

- FEMINISMO
- FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

G

- GÉNERO

H

- HEMBRISMO

I

- IGUALDAD
- IGUALDAD DE DERECHO
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- IGUALDAD REAL
- INDICADORES DE GÉNERO
- INTERSECCIONALIDAD

M

- MACHISMO
- MAINSTREAMING (ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO)
- MODELO DE IGUALDAD EN FEMENINO
- MODELO DE IGUALDAD EN MASCULINO

P

- PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES
- PATRIARCADO
- EL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD
- PERSPECTIVA DE GÉNERO
- PLANES DE IGUALDAD
- PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA
- PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL (PMIO)
- PRESUPUESTO PÚBLICO
- PRESUPUESTO PÚBLICO SENSIBLE AL GÉNERO

R

- RELACIONES DE GÉNERO
- REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA
- ROLES DE GÉNERO

S

- SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO
- SEGREGACIÓN HORIZONTAL
- SEGREGACIÓN VERTICAL
- SEXO
- SISTEMA SEXO-GÉNERO
- SOCIALIZACIÓN
- SORORIDAD

T

- TECHO DE CRISTAL

V

- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
- VIOLENCIA DE GÉNERO
- VIOLENCIA SEXUAL

A

ACCIÓN POSITIVA

los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto del hombre con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Artículo 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas temporales que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales (Comité para la igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa).

ACOSO POR RAZON 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, SE CONSIDERA EN TODO CASO DICRIMINATORIO (Artículo 7.2 y 7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

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. SE CONSIDERA EN TODO CASO DICRIMINATORIO. (Artículo 7.1 y 7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres)

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores jerárquicas y colegas profesionales que resultase una amenaza en la posición laboral (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

ANÁLISIS DE GÉNERO

Categoría de análisis de la Teoría del Género; estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de toma de decisiones, etc. Entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANDROCÉNTRICA

Categoría o característica que viene definida por el predominio de los valores asociados a la cultura masculina como los valores universales que se convierten en el referente a imitar. Esta categorización lleva a interpretar la historia desde las experiencias de los hombres en el mundo. Confunde la humanidad con el hombre-varón.

AUDITORIA DE GÉNERO

La auditoría de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

B

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes personales y colectivas resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones y por tanto para su plena participación en la sociedad

BRECHA DE GÉNERO

Diferencia entre las tasas masculina y femenina dentro de una variable concreta, se trata de una forma de representar las diferencias entre hombres y mujeres respecto a derechos, recursos u oportunidades dentro de diferentes ámbitos, como pueden ser la política, el trabajo o la educación.

Por lo tanto, no hablamos tanto de una brecha de género, sino de brechas entre hombres y mujeres en diferentes aspectos y ámbitos de la vida y la sociedad. Estas brechas se representan de forma porcentual, como podemos ver, por ejemplo, en la tasa de brecha salarial o en la brecha de género en las pensiones, la brecha digital....

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Se conoce como brecha salarial de género a “la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres” (Instituto Nacional de Estadística, INE)

C

COEDUCACIÓN

La coeducación consiste en educar a las niñas y los niños superando los roles de género que la sociedad prescribe para unas y otros en función del sexo. Su finalidad es propiciar el desarrollo integral de las alumnas y los alumnos, para lo cual se presta especial atención a la aceptación de sí misma/o, el reconocimiento de la otra persona y la valoración positiva de las diferencias a través de una convivencia enriquecedora.

(Web www.educandoenigualdad.com Ministerio de Igualdad).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el derecho de todas las personas, reconocido por nuestro ordenamiento jurídico, a compatibilizar las diferentes esferas de su vida. Esto implica reorganizar los tiempos y espacios de la ciudad y adoptar medidas de índole laboral (respecto de horarios, turnos, vacaciones, etc.), con el fin de que mujeres y hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos de la vida por igual. Es imprescindible, por tanto, la incorporación de: sistemas de permisos de maternidad, parentales, licencias por nacimiento y adopción para el cuidado de niñas, niños y personas mayores, y el desarrollo de una estructura y organización laboral que facilite a mujeres y hombres el uso equilibrado de sus tiempos, de manera que sean compatibles con sus responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD

El término corresponsabilidad alude al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar, entre quienes conviven en el mismo domicilio.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

Concepto que va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas... Implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización... El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Web Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad)

CUOTA

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

CUOTAS DE GÉNERO

Medidas de acción positiva cuyo fin es acelerar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres imponiendo una cantidad proporcional o un número de plazas o escaños que deberán ocupar, o serán asignados, a hombres o a mujeres, generalmente en virtud de unas normas o criterios determinados. (**Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE**).

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificaciones del “género” (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

DESIGUALDADES DE GÉNERO

Diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a recursos tales como la salud, la educación, el trabajo, la participación política, entre otros.

DISCRIMINACIÓN

Trato diferenciado dado a unas personas en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera” (Artículo 1. Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

“Se considera discriminación directa por razón de sexo 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”. (Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tienen además la consideración de discriminación directa:

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo (Artículo 6.3 LOIEMH).
- El acoso sexual y por razón de sexo (Artículo 7.3 LOIEMH).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4 LOIEMH).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).
- 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 (Artículo 9 LOIEMH).

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL:

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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” (Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

DISCRIMINACIÓN VERTICAL

O “**techo de cristal**”, aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Glosario de términos de Emakunde)

DIVERSIDAD

Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Carta Europea de los Derechos Humanos). Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza, pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación por sexo producen una múltiple discriminación (Glosario de términos de Emakunde).

DOBLE JORNADA

Se denomina así a la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del desigual reparto de tareas entre sexos. Esto les lleva a tener que realizar el trabajo doméstico, tras acabar con las responsabilidades que se derivan del trabajo remunerado, lo que hace que tengan una doble jornada, e incluso, a veces, triple. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

E

EMPODERAMIENTO

Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (MAINSTREAMING)

Implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración (Definición del Consejo de Europa 1998)

EQUIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (INSTRAW) (Glosario de términos de Emakunde)

ESPACIO DOMÉSTICO

Es aquel espacio feminizado invisible de cuidados que sostienen tanto el espacio público como el privado, suponiendo la asunción de la educación y la reproducción social que además exige una disponibilidad total, aunque está desprestigiada socialmente. También supone la asunción de la economía y la administración familiar respecto a las necesidades básicas (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

ESPACIO PÚBLICO

Espacio visible, reconocido y prestigiado que permite participar en la toma de decisiones a nivel político, económico y social, por lo tanto, es un espacio de poder, que está atravesado por la ideología dominante (patriarcal) y que posibilitan alcanzar independencia, así como negociar y ajustar las condiciones espaciotemporales y

económicas, siendo considerado el espacio de producción por excelencia (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

Consiste en incorporar la variable sexo como una constante de estudio cuando se elaboran fuentes de información, evitando tratar este aspecto como algo puntual. La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Idea impuesta, simplificada y fuertemente asumida, acerca de los rasgos, actitudes y aptitudes de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

F

FEMINISMO

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

G

GÉNERO

Condición social -por oposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura.

H

HEMBRISMO

Ideología y actitud de correspondencia inversa con el MACHISMO, es decir, ideología que busca la supremacía de las mujeres sobre los hombres. No es lo mismo que feminismo.

I

IGUALDAD

Principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

IGUALDAD DE DERECHO

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El mismo tratamiento, la misma consideración sin distinción

IGUALDAD REAL

Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos,

políticos y sociales. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea)

INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y, por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas

Parten de la base de que los roles de género existen e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un periodo de tiempo (Indicadores de Género. Guía práctica. Instituto Navarro par la Igualdad)

INTERSECCIONALIDAD

Se refiere a la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales, interacciones visibilizadas en términos de poder y hace visible el posicionamiento múltiple que constituye la vida cotidiana. Un término que trata de entender la interconexión de todas las formas de subordinación.

M

MACHISMO

Conjunto de creencias, conductas y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Estas se sustentan en dos supuestos básicos:

1. La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
2. La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad.

Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia las mujeres; educación sexista; discriminación de las mujeres en el ámbito religioso; división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad.

MAINSTREAMING (ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO)

Implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada

en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración (Definición del Consejo de Europa 1998)

MODELO DE IGUALDAD EN FEMENINO

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

MODELO DE IGUALDAD EN MASCULINO

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para éstos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319)

PATRIARCADO

Sistema de organización social basado en el poder de la figura del "pater" elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina.

EL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En España tiene una duración actual de 16 semanas (4 meses) para cada uno de los progenitores, tras la última ampliación que entró en vigor el 1 de enero de 2021. Durante todo el periodo padre y madre recibirán el 100% de su salario y, al menos un mes y medio del total de ambos permisos debe consumirse de manera simultánea. Además, los días son intransferibles, lo que supone que ningún progenitor puede ceder días al otro

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis de realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres. Explica la vida social,

económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se pone en paralelo sus derechos con los de los varones. Pone de manifiesta que le origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

PLANES DE IGUALDAD

Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, también denominados Plan de Igualdad de oportunidades.

Son la planificación de un conjunto de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación desde un enfoque de género, para alcanzar los objetivos estratégicos acordados por ejes de actuación, que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo, con la finalidad de alcanzar una situación de igualdad entre mujeres y hombres. La realización del diagnóstico previo y la implementación de las actuaciones previstas en los planes de igualdad implican a las diferentes administraciones públicas, agentes sociales, organizaciones no lucrativas y personas clave en el territorio.

Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

"Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados" (Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL (PMIO)

Plan de acciones destinadas a la ciudadanía (a diferencia de lo que ocurre con el plan de igualdad de una empresa). Es un documento que recoge las acciones y medidas que se deben aplicar en las diferentes áreas del municipio, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

PRESUPUESTO PÚBLICO

Documento en el que el Gobierno concreta las designaciones económicas a programas y políticas específicas dentro de una sociedad. Por tanto, es el instrumento más importante de planificación de los recursos de la Administración, ya sea esta central, autonómica o local, para garantizar la prestación de los servicios públicos a los que tenemos derechos los y las ciudadanas, para satisfacer nuestras necesidades.

PRESUPUESTO PÚBLICO SENSIBLE AL GÉNERO

Presupuesto que reconoce las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad, reflejando las

diferentes contribuciones que hombres y mujeres realizan en la producción de bienes, servicios, así como en el trabajo humano para movilizar y distribuir los recursos.

R

RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género se refieren a las relaciones sociales y a la distribución de poder entre hombres y mujeres tanto en la esfera privada (personal) como en la pública

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

“se entenderá por composición equilibrada 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” (Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización diferenciado (Disposición Adicional Primera. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

S

SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Hace referencia a la concentración de las mujeres y hombres en determinados sectores y empleos específicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos. En el caso de las mujeres, se observa un menor acceso de estas a puestos directivos o de responsabilidad (con independencia de si el sector está feminizado o masculinizado).

SEXO

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SISTEMA SEXO-GÉNERO

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Mientras el sexo se refiere a diferencias biológicas, el género es una construcción socio-cultural. El proceso de socialización es diferente según el sexo biológico, asignando, imponiendo, modelos culturales y sociales diferentes para mujeres y hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unas y para otros.

SOCIALIZACIÓN

Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de permanencia.

SORORIDAD

El concepto de sororidad proviene del latín "soror", "hermana", que se distingue del "frater" que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

T

TECHO DE CRISTAL

Denominación dada a una barrera superior e invisible (por tanto, difícil de detectar) en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando en el organigrama de una empresa u organización y acceder a puestos de mayor responsabilidad, normalmente mejor remunerados y valorados socialmente.

V

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada» (El artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas)

VIOLENCIA DE GÉNERO

“Todo acto de 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. (...) 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 vida privada” (Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

LEY 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

Artículo 2.

1. “A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

a) Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

c) Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.

d) Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

e) Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.

f) Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.

g) Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

h) Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

i) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos: ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga, ámbito familiar, ámbito laboral, ámbito social o comunitario.

VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Glosario de términos de Emakunde
- ✓ Web www.educandoenigualdad.com Ministerio de Igualdad
- ✓ Web Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm
- ✓ Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea
- ✓ Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE
- ✓ Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979
- ✓ Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- ✓ Glosario de términos de políticas de igualdad. Unitat d'Igualtat. UNIVERSIDAD DE VALENCIA
- ✓ Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea
- ✓ Indicadores de Género. Guía práctica. Instituto Navarro par la Igualdad