

**GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS
CON LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS”

Elabora y Edita:

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”

Año: 2007

En este glosario hemos incluido 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. Está ordenada por orden alfabético.

A

ACCIÓN POSITIVA

La acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato. También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

ACOSO SEXUAL

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones

disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

AGENTES DE SOCIALIZACIÓN

Acervo de instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir así como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetuación de sus estructuras: la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación.

ANDROCENTRISMO

La adopción de un punto de vista central desde el cuál el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

ASIGNACIÓN DE GÉNERO

Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

B

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

C

COEDUCACIÓN

Se viene definiendo como “un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.”

La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.

CONCIENCIA DE GÉNERO

Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y PERSONAL

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

La ambigüedad conceptual del término “*conciliación*” no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA

(Ver *Reparto de responsabilidades*)

Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

D

DEMOCRACIA PARITARIA

Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.

Los movimientos de mujeres a nivel europeo entienden la democracia paritaria más bien como un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico.

El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: *“un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cuál la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cuál unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia”*.¹

DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se

considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

(Véase *Acción positiva*)

Fórmula mediante la cuál se busca garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

DIVERSIFICACIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES

La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género.

Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente

asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

DOBLE JORNADA

Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

E

EMPODERAMIENTO (Empowerment)

El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un *proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.*

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros.

Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder.

Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (o MAINSTREAMING o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género)

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: *“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”*.

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

En España el término Mainstreaming ha venido traducándose como *Enfoque Integrado o Transversalidad de Género*.

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

EQUIDAD DE GÉNERO

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

ESTEREOTIPOS

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las

expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica.

La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

E

FEMINISMO

Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

FLEXIBILIZACIÓN

Se refiere al conjunto de medidas tomadas por gobiernos, empresas y trabajadores para eliminar restricciones y cargas, de forma que

resulte posible la adaptación a las mayores exigencias de competitividad internacional y a las cambiantes exigencias de la economía de la información. Los factores aludidos han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones, algunas de las cuales no responden a la forma típica de empleo (contrato indefinido, protección social, jornada completa y lugar de trabajo determinado).

G

GÉNERO

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones,

sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES

Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

INDICADORES DE GÉNERO

Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

M

MACHISMO

Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

(Véase *Enfoque Integrado de Género*)

MALTRATO DE MUJERES

Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

MISOGINIA

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como *una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.*

N

NUEVO CONTRATO SOCIAL

Término que hace referencia a la necesidad de desarrollar un nuevo acuerdo entre hombres y mujeres que esté basado en la corresponsabilidad, que nos permita compartir el trabajo asalariado, las responsabilidades familiares y el cuidado a las personas dependientes, el poder y la toma de decisiones: en definitiva, compartir la vida. Es un desafío que incumbe no sólo a las mujeres sino a toda la sociedad.

P

PATRIARCADO

La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cuál define el patriarcado como *“el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.”*

PERMISO PARENTAL

Derecho individual – y, en principio no transferible - de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

PERMISO POR MATERNIDAD

Licencia a la que tiene derecho un a mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

PERMISO POR PATERNIDAD

La Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral regula que el permiso por maternidad –derecho exclusivo de la madre- es un derecho que puede ser cedido al padre una vez agotadas las semanas obligatorias de permiso para la madre. Los supuestos están recogidos en dicha ley, y serán modificados con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO

Enfoque activo de la planificación en el que se toman en cuenta, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente todo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

R

RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente -menores de 16 años, mayores de 65- y la población en edad potencialmente productiva – de 16 a 65 años.

REPARTO DE RESPONSABILIDADES

Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a éste va el concepto de **reparto de cargas domésticas**, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio

general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La palabra *rol* se utiliza por influencia del inglés, en español, *papel o actuación o proceder*. Se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como **“trabajo reproductivo”**. Por su parte, los varones tienen asignado el **“rol productivo”**, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

S

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto *diversificación de opciones profesionales*.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

SEXISMO

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

SEXO

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

SISTEMA DE GÉNEROS

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.

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.

I

TASA DE PARTICIPACIÓN

Es el índice de participación de un grupo determinado expresado en porcentaje de la participación global y aplicado generalmente al empleo. Este indicador se utiliza generalmente para medir la

participación en la “actividad económica” y se traduce en la proporción de hombres y mujeres potencialmente activos y el nivel de empleo o de búsqueda de empleo.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

TRABAJO REPRODUCTIVO

(Ver *Rol o Papel de género* y *División Sexual del trabajo*)

El desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

(Ver *Enfoque Integrado de Género*)

TRATA DE SERES HUMANOS Y TRATA DE MUJERES

Comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos.

La Organización Internacional para las Migraciones toma como referencia la siguiente definición: *“El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recibo de personas, por medio de amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, raptos, fraude, engaño, o abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o por dar o recibir pagos o beneficios, para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, para propósitos de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de*

la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos. El consentimiento de una víctima de trta de personas para la explotación deliberada, será irrelevante en los casos en que se haya utilizado alguno de los medios mencionados arriba.”

Esta es la definición aprobada internacionalmente. Las causas y los mecanismos son múltiples.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

Dentro de este concepto se contiene el de **violencia contra la mujer** el cuál se define a su vez como 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 la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en **violencia doméstica o familiar** (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), **violencia sexual**, **violencia patrimonial** (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), **violencia psicológica** (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...)

BIBLIOGRAFÍA:

“100 PALABRAS PARA LA IGUALDAD”. Glosario de Términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres.

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. CONSEJO DE EUROPA, Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

“GUÍA METODOLÓGICA PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO.” De la Cruz, Carmen. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. 1998.

“GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS PARA COMPRENDER Y ANALIZAR EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO” Janina Fernández-Pacheco

LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN ESPAÑA. Bustelo Ruestra, Maria. Madrid. Catarata, 2004

MUJERES Y ECONOMÍA C. Carrasco Barcelona, Icaria 1999

TIEMPOS, TRABAJOS Y GÉNERO Universidad de Barcelona, 2001

ROMPER EL TECHO DE CRISTAL Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes OIT, 2002.

IDEAS PARA LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA. Agrupación de Desarrollo “Compromiso por la Conciliación” Guadalajara 2004.

GLOSARIO SOBRE GÉNERO

Menacho Chiok, Luis Pedro. Lima: sin editorial, 2005

LO FEMENINO Y LO MASCULINO EN EL DICCIONARIO DE LA LENGUA DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1998

MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO. Manual de aplicación en proyectos de empleo. LIKaDI Formación y Empleo. Federación de Municipios de Madrid. 2002

WEBGRAFÍA:

<http://www.oit.org.pe/gpe/pagina.php?objetivo=22#1>

<http://www.mimdes.gob.pe/cendoc/cendoc/glosariogenero.pdf>

<http://www.presupuestoygenero.net/s28/paginas/glosario.htm>

<http://es.wikipedia.org>

<http://www.mtas.es/UAFSE/es/2007-2013/Igualdad2007-2013.pdf>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>

www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html

http://www.ilga.org/news_results.asp?LanguageID=2&FileCategory=47&FileID=240

http://www.celem.org/Lobby/PDF/cap_i.pdf

<http://www.iom.int/jahia/Jahia/lang/es/pid/676>

