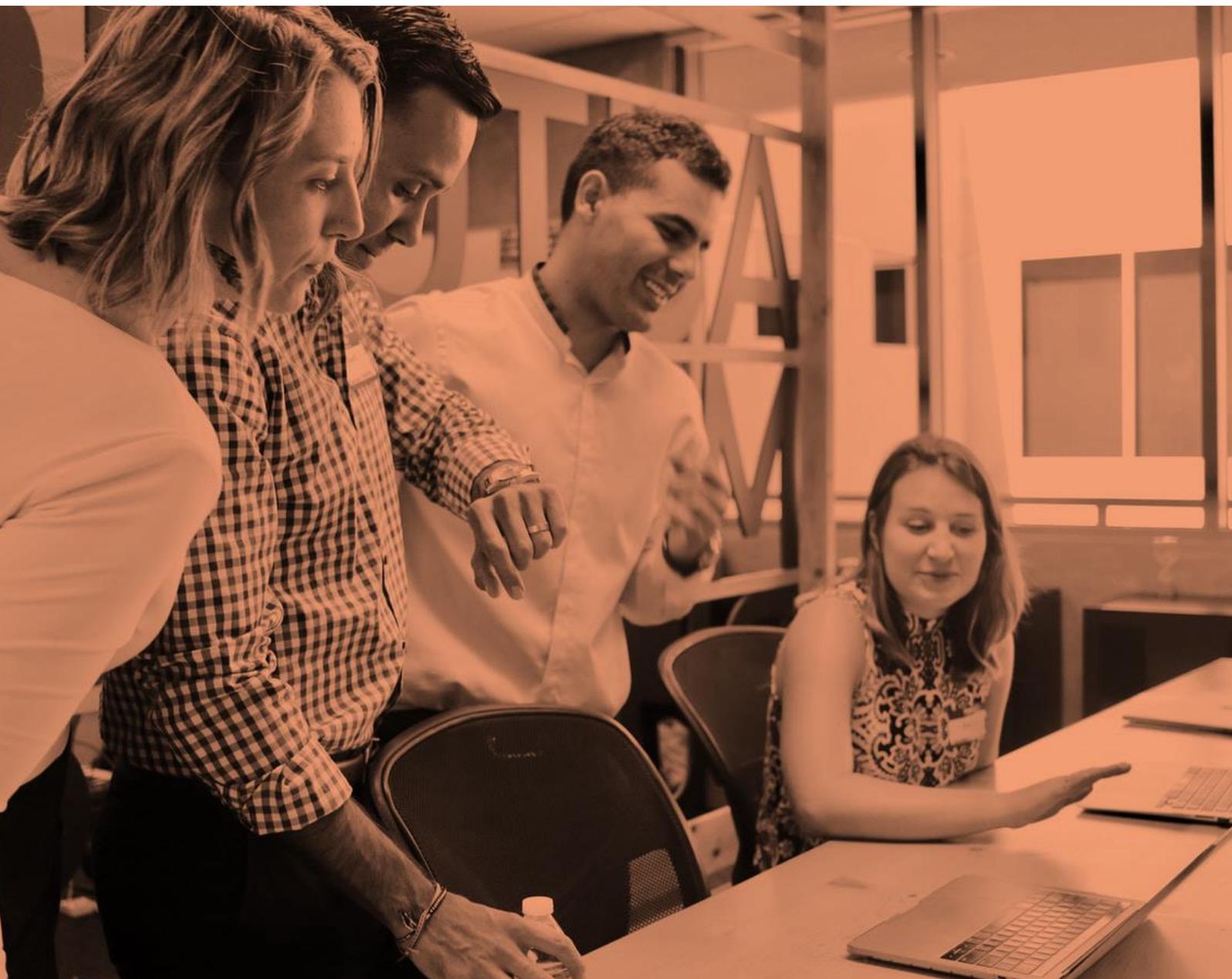


ÁREA DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

## GLOSARIO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER  
Consejería de Igualdad,  
Políticas Sociales y Conciliación

## Glosario

### Acción positiva

Son medidas específicas que pueden adoptar los poderes públicos, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 11).

### Acoso por razón de sexo

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que tenga como causa o esté vinculado con su condición de mujer, y tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra e).

### Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico, de índole sexual, realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra d).

## Brecha de género

Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando tasa femenina de la tasa masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

## 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).

## Conciliación de la vida laboral, familiar 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. También son corresponsables los agentes sociales y económicos, pues son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## Corresponsabilidad social

La corresponsabilidad social supone que todos los agentes sociales tienen un papel y una responsabilidad en la construcción de un nuevo modelo económico y social que de lugar a una sociedad más igualitaria y justa en todos los ámbitos.

## 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).

## Directiva

Una Directiva es una disposición normativa de derecho comunitario que vincula a los Estados miembros de la Unión o, en su caso, al Estado destinatario en la consecución de resultados u objetivos concretos en un plazo determinado, dejando, sin embargo, a las autoridades internas competentes la debida elección de la forma y los medios adecuados a tal fin.

## Discriminación contra la mujer

Por discriminación contra la mujer se entiende “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 del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 1).

## Discriminación directa por razón de sexo

Se entiende por 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 equiparable (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.1).

## Discriminación indirecta por razón de sexo

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.2).

## División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo alude a la tradicional distribución del trabajo entre hombres y mujeres, consistente en la diferenciación de las tareas y responsabilidades, así como de los espacios en función del sexo, y que se sustenta en los estereotipos y roles de género.

## Doble jornada

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben asumir todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y de cuidados, sin que esta carga sea compartida por sus compañeros, lo que pone limitaciones a las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo y competir en el mercado laboral en términos de igualdad con los hombres.

## Economía del cuidado

Organización de la provisión de cuidados, remunerados y no remunerados, necesarios para la reproducción social, así como de las garantías de los derechos de las personas cuidadoras y quienes reciben las prestaciones de cuidados (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE).

## Empoderamiento

Concepto acuñado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), para referirse al proceso a través del cual las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas.

## Espacio doméstico

Es el espacio donde se desarrollan las actividades y tareas relacionadas con la atención a la familia y con la organización y cuidado del hogar. Se trata de actividades que realizan mayoritariamente las mujeres de manera no remunerada, ya que asumen un rol reproductivo (en el espacio público el rol es productivo). Al ser actividades no monetizables, son también poco valoradas y permanecen en un segundo plano. Generan dependencia económica y emocional.

## Espacio público

Es el espacio donde se desarrollan actividades productivas relacionadas con la vida laboral, económica, política y social. Se trata de un lugar reservado tradicionalmente a los hombres. Son actividades que tienen un valor de cambio, se realizan a cambio de dinero u otros beneficios, por eso mismo, están también mejor valoradas y permanecen en un primer plano. El espacio público es un ámbito de reconocimiento y participación, que confiere autonomía e independencia.

## Estereotipos de género

Ideas preconcebidas, es decir, creencias profundamente arraigadas, en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados de acuerdo al sexo al que pertenecen.

## Excedencia para el cuidado de menores u otros familiares

Una excedencia para el cuidado de menores u otros familiares a cargo es una situación laboral que supone la suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora. Su duración máxima está estipulada legalmente, aunque puede ampliarse por negociación colectiva. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres que acrediten estar en posesión de los requisitos exigidos (entre otros, parentesco con el/la causante).

## Género

Construcción social y cultural según la cual se asignan a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, capacidades, comportamientos y valores en función de su sexo biológico, por haber nacido mujeres u hombres. A lo largo de la historia, a partir de estas diferencias sexuales, se han construido socialmente características diferenciadas que atribuyen papeles, comportamientos, actividades y funciones sociales propias de mujeres y de hombres, niñas y niños, dando lugar a desigualdades de naturaleza estructural. El género, masculino o femenino, se aprende, puede ser educado y modificado.

## Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales, anuales, etc.

## Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, diciembre de 1979), ratificada por España en 1983.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes, teniendo como objeto esta ley la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición, en todas las esferas de la vida y, en particular, en los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural (artículo 1.1).

## Igualdad formal

Hablamos de igualdad formal o legal para referirnos a la establecida legalmente, es decir, en un ordenamiento jurídico (el artículo 14 de la Constitución española de 1978 establece que “los españoles son iguales ante la ley”, sin que pueda existir discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo), por contraposición a la igualdad real, material o de hecho, que supone la materialización efectiva de la igualdad formal.

## Igualdad real

Esta expresión alude a la igualdad de oportunidades y de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, para la participación económica, política, social y laboral de las mujeres, es decir, el disfrute y ejercicio efectivo de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales por parte de todas las mujeres.

En el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades implica el derecho de las mujeres al acceso y permanencia en el empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las mismas condiciones de trabajo respecto de los hombres, incluida la igualdad retributiva y salarial.

## Impacto de género

Supone 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.

## Indicadores de género

La incorporación de indicadores de género en la elaboración de estudios y estadísticas constituye un instrumento esencial para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, pues contribuye a facilitar “un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar” (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 10, letra b). Además, este tipo de indicadores permiten obtener más información acerca de la “incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 20, letra c). Su consolidación se produce a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), convirtiéndose en una pieza clave para el desarrollo de metodologías de recogida y análisis de datos desde la perspectiva de género.

## Interseccionalidad

Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.9).

## Lenguaje inclusivo en cuanto al género

Usar un lenguaje inclusivo en cuanto al género o un lenguaje inclusivo y no sexista implica expresarse en todo tipo de situación comunicativa (oral o escrita, formal o informal) sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular, y sin perpetuar estereotipos de género. Se trata de una manera de promover la igualdad de género, puesto que el lenguaje cumple un papel determinante en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes (ONU Mujeres).

## Lenguaje sexista

Constituye lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.8).

## Ley Orgánica

Tipo de ley prevista en el artículo 81 de la Constitución española de 1978 y que regula materias constitucionalmente reservadas a la misma, como el desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas y la aprobación de los estatutos de autonomía de las comunidades autónomas.

## Negociación colectiva

Proceso formalizado del diálogo entre la representación legal de trabajadores y trabajadoras y del empresariado, encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambas partes, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo.

## Neutralidad de género

Política, programa o situación que no tiene un impacto diferencial positivo o negativo en términos de relaciones de género o igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se parte de una situación de desigualdad no existen políticas neutras, pues si se aplican políticas que no tengan en consideración el género se perpetúan las desigualdades.

## Paridad de género

Concepto numérico y sustantivo relacionado con la igualdad de género calculado a menudo como el valor de la proporción de mujeres y hombres de un determinado indicador.

## Permiso de maternidad o paternidad

Derecho a un período de descanso que se concede a madres y padres que trabajan con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento, de modo que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos. Este período de descanso se puede ampliar en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad u hospitalización del/la recién nacido/a.

## Planes de igualdad

Un plan de igualdad es 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.

En el ámbito laboral, en nuestro país, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha reducido de 250 a 50 el número personas trabajadoras en plantilla para que sea obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad en una empresa (cambio normativo que se ha ido implementando de manera progresiva).

## Representación equilibrada

Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.3).

## Roles de género

Aquellas normas sociales y comportamientos que se atribuyen como propias en base al sexo de las personas y que son diferentes para mujeres y hombres; marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar (Instituto Andaluz de la Mujer).

## 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). Como sinónimo de este concepto suele utilizarse el de “techo de cristal”.

## Sexo

Término que alude a las diferencias biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres (cromosomas, glándulas, morfología, genitales y hormonas sexuales), que están asociadas a la reproducción sexual. A diferencia del género, es aquello que nos viene asignado, con lo que nacemos (el género se aprende).

## 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.

## 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.

## Teletrabajo

Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra b).

## Trabajo a distancia

Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra a).

## Trabajo presencial

Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra c).

## Transversalidad o *mainstreaming* de género

La transversalidad o *mainstreaming* de género es un instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género. Se define como 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 medidas políticas” (Grupo de expertos del Consejo de Europa, 1999). En Andalucía, los poderes públicos tienen la obligación de potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres,

teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículos 3.5 y 5).

## Violencia de género

Se entiende por violencia de género aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre hijas, hijos y otras personas del entorno familiar de las víctimas. Es cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Asimismo, también constituyen actos de violencia de género las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículos 3.1 y 3.2).