

Glosario de términos

Marco conceptual común en la **Red de Empresas Corresponsables de Madrid** relacionado con la igualdad en el ámbito laboral y la corresponsabilidad.

Acoso laboral: este tipo de acoso tiene lugar cuando se abusa, amenaza y/o humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo de manera repetida y deliberada. El acoso laboral puede provenir por parte de algún miembro (o varios) de la dirección o de la plantilla, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Comisión Europea, 2007).

Acoso por razón 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. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), artículo 7. 2.

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. LOIEMH, artículo 7.1.

Brecha de género: indicador o medida que nos permite analizar las diferencias entre mujeres y hombres respecto a una variable determinada.

Brecha salarial: 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.

Clima laboral: conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta (Gonçalves, 2000: 1).

Conciliación: Conjunto de medidas encaminadas a que las personas trabajadoras puedan desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar, en donde todas las personas puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia y de su tiempo de ocio.

Corresponsabilidad: La corresponsabilidad considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva. La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad. Una reorganización social que no solo visibilice los cuidados, sino que los ponga en el centro del sistema social.

Cuidados: conjunto de actividades que permiten regenerar el bienestar físico y emocional de las personas diariamente. Comprenden todas aquellas acciones orientadas a la reproducción social, como: gestar, criar, alimentar, cocinar, sanar, acompañar en la muerte, enseñar a caminar,

gestionar el presupuesto del hogar, escuchar, consolar, asistir a personas enfermas, personas mayores o con diversidad funcional, ahorrar energía, reciclar materiales... (InteRed, Actúa con Cuidados).

Discriminación directa por razón de sexo: 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 (LOIEMH, artículo 6. 1).

Discriminación indirecta: 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 (LOIEMH, artículo 6. 2).

Discriminación salarial por razón de sexo: desigualdad económica que sufren las trabajadoras que desempeñan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que el de sus compañeros.

División sexual del trabajo: reparto social de tareas o roles que se entienden propios de mujeres y hombres, adjudicando a su vez diferentes espacios o esferas para el desarrollo de los mismos

Doble jornada laboral: expresión utilizada para visibilizar la suma la jornada laboral remunerada (desarrollada en el ámbito productivo) con otra jornada dedicada principalmente al trabajo de cuidados realizado en su amplia mayoría por mujeres (y que no tiene una compensación económica).

Economía de los cuidados: Planteamiento teórico que sitúa los cuidados en la base del funcionamiento y la reproducción de la economía y la sociedad. “La vida humana presenta dos dependencias materiales. Dependemos de la naturaleza y dependemos de los cuidados que otros seres nos proporcionan, sobre todo en dos etapas de nuestra vida (la infancia y la vejez). En nuestra sociedad se ha producido una dicotomía entre lo económico (medido en término monetario) y todo lo demás. Sin embargo, la vida humana, y la actividad económica como parte de ella, no son posibles sin los trabajos que garantizan la reproducción social” (Yayo Herrero).

Enfoque de género: Categoría analítica que profundiza en las construcciones culturales y sociales que se asocian a los géneros y las desigualdades sociales que se derivan de éstas. A través de esta perspectiva se busca examinar el impacto que tiene el género en las oportunidades y acceso a recursos de las personas, en las relaciones sociales y en las formas en las que éstas interaccionan entre sí.

En las empresas, este análisis permite analizar cómo afectan las políticas de gestión de recursos humanos de la entidad a las trabajadoras y los trabajadores, así como detectar la existencia de discriminaciones o desigualdades entre ambos grupos y sus causas para poder ofrecer una respuesta más eficiente y focalizada.

Espacio privado: ámbito o esfera donde se sitúa todo lo que tiene que ver con lo personal y familiar. En este espacio, asociado a lo doméstico, es donde se sitúan todas aquellas actividades reproductivas relativas a los cuidados. Tradicionalmente estas tareas han sido desempeñadas por mujeres, de manera invisibilizada y de forma gratuita. Este espacio carece de reconocimiento social.

Espacio público: ámbito o esfera asociada a lo político y económico donde las personas desarrollan actividades de trabajo productivo (remunerado) y participación social, política y cultural. Conlleva un reconocimiento social.

Estereotipos de género: conjunto de creencias sobre características, atributos y comportamientos que una sociedad asigna de forma generalizada a hombres y mujeres y que se consideran propios, esperables y adecuados para ellos y ellas.

Impacto de género: análisis de los efectos que una medida, acción o práctica puede tener sobre las mujeres y sobre los hombres. Permite valorar si se va a obtener un beneficio equivalente, o si va a ocasionar diferencias entre mujeres y hombres. Supone una herramienta clave para la aplicación del principio de igualdad en una empresa, ya que permite anticiparse y prevenir una incorrecta toma de decisiones que puede llevar a mantener, o incluso incrementar, las diferencias y desigualdades ya existentes.

Roles de género: conjunto de tareas y funciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres de una manera asimétrica y jerárquica.

Segregación horizontal: mayor concentración de mujeres o de hombres en determinados sectores de actividades profesionales y ocupaciones. Así, existe una mayor presencia de mujeres en sectores o ramas relacionadas con las actividades tradicionalmente consideradas femeninas que suelen estar asociadas a condiciones más precarias, con un menor reconocimiento social y económico, y las profesiones masculinizadas gozan de un mayor prestigio social y remuneración.

Segregación vertical: distribución desigual de mujeres y varones en los niveles jerárquicos. Existe una mayor proporción de mujeres ocupando puestos de rango inferior dentro de un mismo ámbito o de una misma empresa ya que acceden con mayor dificultad a los puestos de responsabilidad.

Techo de cristal: supone la generalización de la segregación vertical en el mercado laboral. Expresión que se utiliza para explicar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos directivos y de responsabilidad, consejos administrativos, presidencias políticas, etc. Hace alusión a una superficie superior, invisible, imposible de traspasar para seguir avanzando o promocionarse dentro de una empresa. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes establecidas que impongan a las mujeres esa limitación o esas barreras de acceso.

Trabajo de igual valor: aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a:

- la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas.
- el esfuerzo (físico, mental y emocional).
- la capacidad (conocimientos, aptitudes e iniciativas).
- la responsabilidad (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas).
- las condiciones laborales.

Trabajo productivo: conjunto de actividades productoras de bienes y servicios destinados al intercambio en el mercado, formal o informal. Es reconocido económica y socialmente como trabajo.

Trabajo reproductivo o de cuidados: conjunto de actividades destinadas a satisfacer las necesidades de cuidados y garantizar el bienestar social. No es remunerado y no goza de valor o reconocimiento social.

Uso de lenguaje inclusivo: hace referencia a toda expresión verbal o escrita que resulta inclusiva en cuanto al género y que no perpetúa estereotipos de género a través del lenguaje. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género (ONU, 2021)