

Glosario

Mujeres y Trabajo

“
a la feina
iguals
”



Edita

Departamento de Trabajo

Mar Serna. Consejera

Antoni Fernández. Secretario general

Sara Berbel. Directora general de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Mònica Geronès. Subdirectora general de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Trabajo

Redacción

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Esta traducción se ha efectuado a partir de la versión original en catalán llevada a cabo con el asesoramiento terminológico del Termcat.

Coordinación

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo

Diseño

SUMMA COMUNICACIÓ

Fotocomposición e impresión

www.cege.es

Presentación

Sara Berbel Sánchez
Directora general
Igualdad de Oportunidades
en el Trabajo
Departamento de Trabajo

El documento que tienen en sus manos es una recopilación de conceptos relacionados específicamente con las mujeres y el trabajo.

Durante años, las políticas de afirmación positiva para la igualdad de oportunidades en el trabajo, las normativas europeas y españolas y, sobre todo, las actuaciones y reivindicaciones del movimiento de las mujeres, han configurado un corpus conceptual y metodológico en torno a los procesos laborales y al mundo empresarial que queremos poner a su disposición.

Muchas personas profesionales del mundo del trabajo son expertas en programas de inserción sociolaboral y de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial en sentido general, y así lo demuestra la excelente trayectoria de políticas activas para la ocupación en nuestro país. Sin embargo, muchas de ellas desconocen, al menos parcialmente, la terminología del binomio género y ocupación, precisamente debido a la especificidad de los términos.

Desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, queremos facilitar el acceso a este vocabulario específico con este *Glosario Mujeres y Trabajo* en el que encontrarán también un último apartado sobre conceptos relacionados con la estrategia para promover un cambio social, sin el cual difícilmente se podría entender el alcance de las actuaciones de género en el mundo laboral.

Agradecemos la colaboración de personas expertas en la configuración del *Glosario* y aprovechamos la ocasión para reconocer la labor llevada a cabo por otras instituciones catalanas en el desarrollo de glosarios de ámbito general, de los que nos reconocemos herederas. Esperamos que esta nueva perspectiva específicamente laboral les sea de interés.

Índice

Glosario Mujeres y Trabajo

01 Términos

BLOQUE 1

Conceptos generales en
perspectiva de género

BLOQUE 2

Conceptos sobre mujeres y trabajo

BLOQUE 3

Conceptos para promover
un cambio social

02 Marco normativo y competencial

Normativa catalana
Normativa estatal
Normativa europea
Normativa internacional

03 Fuentes documentales

Bibliografía
Glosarios
Internet

04 Índice terminológico

Conceptos generales en perspectiva de género

1. Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación (refundida).
<<http://eur-lex.europa.eu>>
3. Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Véase la nota anterior.

Acoso por razón de sexo¹

Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Androcentrismo

Conjunto de valores dominantes basados en una percepción centrada en normas masculinas.

Desigualdad de trato²

Falta de igualdad en el trato entre varios colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los demás.

Diferencia

Diversidad existente entre las personas debido a su origen u opciones culturales y que no perjudica a otras personas.

Discriminación

Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo³

Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica excluye explícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Ejemplo: La no contratación de mujeres embarazadas o mujeres que prevén tener un hijo o una hija en un periodo corto de tiempo.

Discriminación indirecta por razón de sexo⁴

Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente imparcial excluye implícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Ejemplo: La dificultad de promoción profesional de las mujeres debido a la organización de los horarios de la jornada de trabajo, que a menudo son incompatibles con las responsabilidades familiares asignadas socialmente a las mujeres.

Discriminación por razón de sexo

Limitación o anulación del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales, en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Equidad de género

Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Ejemplo: La corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y las tareas del hogar.

Espacio doméstico o espacio familiar

Ámbito dedicado a las tareas del hogar y a la atención, afecto y cuidado de personas dependientes, que normalmente se incluye dentro del ámbito privado y se identifica con el ámbito reproductivo.

Espacio personal

Ámbito dedicado a las actividades que una persona lleva a cabo durante el tiempo libre.

Espacio privado

Conjunto del espacio doméstico y el espacio personal. El hecho de que las mujeres hayan sido tradicionalmente relegadas al espacio doméstico no les ha permitido desarrollar el espacio privado.

Espacio público

Ámbito dedicado a las actividades que una persona desarrolla en relación con el trabajo y la participación social, política y cultural.

Estereotipo de género

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

Ejemplo: Se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

Feminismo

Movimiento social que denuncia la desigualdad social de género y exige cambios políticos y sociales en los hábitos relacionales entre los sexos para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad.

Género

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Ejemplo: Tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar a los hijos y/o a las hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que se encarguen de estas tareas.

5. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hembrismo

Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyen superioridad a la mujer y que rebajan la dignidad de los hombres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación. Se trata de un comportamiento muy minoritario que no se debe confundir con el feminismo.

Igualdad de derecho o igualdad formal:

Condición de ser iguales mujeres y hombres en la legislación.

Ejemplo: En España este principio de igualdad queda establecido en la Constitución de 1978. El artículo 14 de la Constitución dispone que: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Igualdad de género

Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de hecho o igualdad real

Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.

Ejemplo: El hecho de que las mujeres y los hombres tengan tasas de actividad y de ocupación iguales con unas condiciones laborales (de acceso y permanencia en el mercado laboral) y salariales también equivalentes.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁵

Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

Indicador de género

Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y de los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un fenómeno determinado que muestra totalmente o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Ejemplo: Tasa de parcialidad involuntaria por sexo (número de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada a tiempo parcial por razones de dedicación obligada a otros trabajos no remunerados).

Machismo

Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyen superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación.

Modelo *bread-winner* (término inglés que significa proveedor principal de ingresos)

Modelo sociológico basado en la asignación diferenciada de roles y que atribuye a los hombres el papel de cabeza de familia y de proveedor principal de ingresos, y a las mujeres el papel de ama de casa y de proveedora secundaria de ingresos o no proveedora.

Patriarcado

Organización sociocultural en la que el dominio del hombre estructura la totalidad de las relaciones sociales. Ideológicamente, el patriarca establece como natural la valoración desigual de hombres y mujeres y otorga superioridad a los hombres e inferioridad a las mujeres.

Perspectiva de género

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Ejemplo: El hecho de tener en cuenta la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo cuando se diseñan cursos de formación ocupacional.

Pertinencia respecto al género

Adecuación de una medida al colectivo al que se dirige, evaluando de qué manera actúa respecto de los hombres y las mujeres. Un estudio de la pertinencia respecto al género puede revelar que políticas aparentemente no discriminatorias tienen un impacto de género diferente y refuerzan las desigualdades existentes.

Ejemplo: Se dice que en una política o actuación determinada es pertinente incorporar la dimensión de género si va dirigida y/o afectará a una o a más de una parte de la población y/o si, en el ámbito al que hace referencia, hay diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a los derechos, los recursos, la participación, las normas y los valores. En este sentido, una actuación encaminada a reducir el paro y favorecer la inserción laboral de la población debe tener en cuenta la dimensión de género, porque en este ámbito hay diferencias significativas entre las mujeres y los hombres (paro femenino más elevado, segregación ocupacional, temporalidad y parcialidad que afectan más a las mujeres, etc.).

Poder

1. Capacidad de decidir sobre la propia vida, que trasciende la persona, afecta a otras personas y se manifiesta en los sujetos y los espacios sociales como afirmación, satisfacción de necesidades y consecución de objetivos.
2. Capacidad para tomar decisiones de carácter colectivo dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas.

Protocolo de actuación

Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

Rol de género

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Ejemplo: Uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es ser los responsables de las actividades productivas y las actividades políticas. Uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar a los hijos y/o a las hijas, a las personas dependientes y ser las responsables de las relaciones afectivas.

Sensibilización en género

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

Ejemplo: La recuperación de la memoria histórica de las mujeres a partir de las aportaciones de las mismas protagonistas permite tomar conciencia del papel y de las aportaciones de las mujeres a la sociedad.

6. Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas.

Sexismo

Actitud basada en una serie de creencias que legitiman la hegemonía de los hombres sobre las mujeres.

Sexismo en el lenguaje

Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y a su funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

Sexo

Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.

Ejemplo: Las características biológicas determinan que sólo las mujeres puedan parir y amamantar a sus hijos y/o hijas.

Socialización diferencial

Educación diferenciada entre mujeres y hombres a la hora de aprender los valores, las expectativas y los roles de la sociedad en la que han nacido.

Ejemplo: Las diferencias en la asignación de responsabilidades en las tareas domésticas hacen que a los chicos, tradicionalmente, se les haya dado más libertad para salir a la calle, y así, relacionarse con su grupo de amigos, aprender a defenderse por sí solos y, consiguientemente, desarrollar un rol más activo en el espacio público.

Violencia de género⁶

Acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.

01

Términos

BLOQUE 2

Conceptos sobre
mujeres y trabajo

Conceptos sobre mujeres y trabajo

7. Generalidad de Cataluña. Departamento de Trabajo. Dirección General de Relaciones Laborales. *Assetjament psicològic en el treball*. <<http://www.gencat.cat/treball>>

8. Dirección General de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña. *Assetjament psicològic a la feina*. <<http://www.gencat.cat/governacio-ap/>>

9. Generalidad de Cataluña. Departamento de Trabajo. Dirección General de Relaciones Laborales.

Acoso psicológico en el trabajo⁷

(también conocido por la forma inglesa *mobbing*)

Conjunto de acciones, conductas o comportamientos ejercidos de manera sistemática y prolongada en el tiempo destinados a dañar la integridad psicológica de una o más personas a través de la utilización de una correlación de fuerzas asimétricas, con el fin de destruir su reputación, sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones. El acoso psicológico en el trabajo presenta modalidades diferentes: acoso vertical descendente (*bos-sing*), acoso vertical ascendente o acoso horizontal.

*Ejemplo: Agresiones verbales, como pueden ser gritos, acusaciones, amenazas directas, aislamiento social de la víctima, difusión de rumores, etc.*⁸

Acoso sexual en el trabajo⁹

Acoso basado en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

*Ejemplo: Promesas implícitas o expresas de trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales, acercamientos y contactos corporales no deseados y considerados ofensivos para la víctima, ofrecimientos de intimidad en momentos personales delicados, etc.*¹⁰ En España, el 22,2% de las mujeres trabajadoras son asediadas sexualmente.¹¹

Agente para la igualdad en el ámbito laboral

Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

Ausencia del mercado laboral

Situación que se produce cuando una mujer no está presente en el mercado de trabajo debido al paro, la inactividad o la temporalidad. El paro, como ausencia completa; la inactividad, como ausencia de las mujeres en el trabajo

10. Dirección General de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña. *Assetjament sexual a la feina*. <<http://www.gencat.cat/governacio-ap/>>
11. Datos del Instituto de la Mujer y del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, 2006, Madrid.

asalariado, generalmente porque se han centrado en el trabajo reproductivo, y la temporalidad, como ausencia intermitente o parcial.

Brecha salarial

Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.

Cláusula antidiscriminatoria

Cláusula que se incluye en determinados documentos, como puede ser un convenio colectivo, para evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Competencia profesional

Conjunto de capacidades, comportamientos y conocimientos necesarios para la ejecución de una determinada actividad laboral. La elección de determinadas competencias profesionales puede ser discriminatoria para mujeres u hombres, por lo que es necesario incorporar la perspectiva de género a la hora de definir las.

Ejemplo: Las competencias adquiridas a través de la formación reglada y/o la experiencia profesional acostumbran a estar más valoradas y, por lo tanto, son más exigidas para la ejecución de la actividad laboral. En cambio, hay otro tipo de competencias ligadas a la vida cotidiana que son igualmente necesarias para el ejercicio profesional y que no siempre se tienen en cuenta. Si se priorizan competencias relacionadas con la experiencia profesional, es posible que algunas mujeres no las reúnan por el hecho de estar o haber sido excluidas del mercado laboral (recordemos los datos de paro, las entradas y salidas del mercado laboral por motivos de trabajo reproductivo). Por otro lado, hay determinadas competencias profesionales (es el caso de la capacidad de liderazgo) que se consideran positivas para un hombre y negativas para una mujer, lo que puede resultar discriminatorio.

12. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación (refundida).

13. Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña (2007). “La discriminació salarial de les dones a la UE” (nota informativa).

Conciliación de la vida personal y laboral

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

Ejemplo: Flexibilidad de la jornada laboral, como por ejemplo tener la posibilidad de combinar trabajo a distancia (teletrabajo) y trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita una gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.

Cultura presencialista

Sistema de organización que prioriza la presencia de los trabajadores y las trabajadoras en el puesto de trabajo por encima del cumplimiento de objetivos.

Currículo oculto

Conjunto de experiencias vitales y profesionales no remuneradas de una persona que no están reconocidas de manera oficial o reglada.

Ejemplo: La gestión de los recursos humanos y económicos en el hogar.

Discriminación salarial¹²

Transgresión del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género y la configuración de los salarios y de los complementos.

Ejemplo: : En el mes de julio de 2007, la Comisión Europea ha presentado una comunicación sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres en la UE. Los datos muestran que en el año 2005 las mujeres ganaban una media de un 15% menos que los hombres y, si se excluye el sector público, este porcentaje aumenta al 25%.¹³

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas en función del sexo, según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada posterior dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes.

Doble presencia

Presencia de una mujer en el puesto de trabajo en el que ejerce la tarea de asalariada mientras se ocupa también de la mayor parte del trabajo reproductivo.

Economía sumergida

1. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, que desarrollan mayoritariamente las mujeres y que no está sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales. Por ejemplo, trabajos a domicilio, servicios de limpieza, servicios de atención a la gente mayor o venta a domicilio. 2. Actividad económica no remunerada que llevan a cabo mayoritariamente las mujeres en beneficio directo del hogar, de los familiares o de las amistades, y que incluye el trabajo doméstico diario.

Equilibrio entre la vida laboral y personal (del término inglés *work-life balance*)

Estabilidad entre las necesidades personales y laborales que una persona consigue gracias a políticas aplicadas al ámbito productivo a fin de adaptar las necesidades personales a la vida laboral, y así incrementar la calidad del trabajo productivo.

Ejemplo: Varias formas de flexibilidad (jornada a tiempo parcial, teletrabajo, etc.), permisos especiales (muy pensados para facilitar el cuidado de las personas), servicios de asistencia para cuidar a los hijos y/o a las hijas, en materia de salud, etc.

14. Consejería de Ocupación y Mujer de la Comunidad de Madrid (2006). *Estudio sobre Habilidades Directivas en la Mujer*. Comunidad de Madrid, Madrid.

Feminización de la pobreza

Tendencia de las condiciones de pobreza, precariedad y exclusión socioeconómica de incidir sobre las mujeres, principalmente debido a la inestabilidad laboral, la falta de derechos a la Seguridad Social derivados del régimen de cotización, el paro y la asunción de responsabilidades familiares.

Flexiseguridad

Armonización de las formas de trabajo flexibles y las garantías de protección social, de forma que se hacen compatibles el nivel de flexibilidad laboral y el nivel de seguridad.

Horario flexible (del inglés *flexitime* o *flexitime*)

1. Horario de trabajo en que el trabajador puede escoger el inicio y el final de su jornada laboral, respetando un periodo de presencia obligatoria en el centro de trabajo 2. Fórmula de jornada laboral que ofrece diferentes posibilidades en cuanto a horas trabajadas, rotaciones, turnos y horarios de trabajo.

***Leaking pipe* (término anglosajón)**

Abandono gradual y voluntario de la carrera profesional, que mayoritariamente sufren las mujeres, debido a la dificultad de conciliar la vida personal y laboral y a las exigencias asociadas a los puestos de trabajo con responsabilidad.

Ejemplo: Una mujer decide abandonar el lugar de alta dirección porque tiene dos viajes transatlánticos al mes, y al encontrarse obligada a escoger entre ver a sus hijos y/o hijas o seguir con el cargo, prefiere poder verlos. En el año 2005 se perdieron un 40% de los puestos de alta dirección ocupados por mujeres de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).¹⁴

Lógica de la positivación

Forma de pensamiento que considera a las mujeres como sujetos de un trabajo valioso y otorga reconocimiento social al trabajo no remunerado y a los valores que las mujeres aportan a la actividad laboral.

Modelo de stakeholder

Modelo relacional por el que una empresa asume responsabilidades sociales y evalúa las consecuencias de sus acciones en el terreno social con el objetivo de mejorar el bienestar de la población en general, a la vez que protege los intereses de sus accionistas.

Negociación colectiva

Instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Ocupación *pink collar* (término anglosajón)

Ocupación que tradicionalmente y mayoritariamente ejercen las mujeres y que se caracteriza por tener un sueldo bajo, poco prestigio, poco reconocimiento y pocas oportunidades de promoción.

Ejemplo: Enfermería, servicios de limpieza, docencia, etc.

Ocupación *white collar* (término anglosajón)

Ocupación que tradicionalmente y mayoritariamente ejercen los hombres y que se caracteriza por tener una buena remuneración, prestigio, reconocimiento y posibilidades de promoción.

Ejemplo: Cargos de dirección/y o gerencia, profesiones de carácter científico, ingeniería, etc., son profesiones ejercidas mayoritariamente por hombres.

Participación laboral dual

Modelo sociológico según el cual los dos miembros de

Conceptos sobre mujeres y trabajo

una pareja trabajan fuera de casa. La participación laboral dual se ha convertido en el modelo más frecuente en nuestro país.

Perfil profesional

Conjunto de valores, actitudes, conocimientos y habilidades específicas que debe reunir un trabajador o una trabajadora para actuar en un área profesional concreta. El perfil profesional no es neutro desde la perspectiva de género, puesto que, en función de las capacidades que se consideren necesarias para un determinado puesto de trabajo, puede excluir a las mujeres o a los hombres.

Ejemplo: Ofertas planteadas como por ejemplo “Se busca director entre 30 y 45 años con capacidad de liderazgo, visión y destreza estratégica, confianza en sí mismo, credibilidad y disponibilidad para viajar” están completamente dirigidas a los hombres.

Planificación estratégica

Proceso consistente en establecer los objetivos de una persona u organización, las políticas y las actuaciones previstas para lograrlos en un plazo determinado, y los sistemas e instrumentos de control correspondientes.

Política familiarmente responsable (del inglés *family-friendly*)

Política de empleo que, partiendo de un concepto tradicional de la familia, está orientada a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal mediante la promoción adecuada de recursos para las familias y facilitando a las personas ocupadas la elección entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

Ejemplo: La concesión de ayudas (cheques guardería) para posibilitar que los trabajadores y las trabajadoras puedan llevar a sus hijos y/o hijas al jardín de infancia.

Proceso de selección igualitario

Procedimiento por el que una empresa escoge, para ocupar un puesto de trabajo determinado, a la persona que más

15. *Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas.*
<http://ec.europa.eu/employment_social>

se adecua a las necesidades de la organización sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Proyecto profesional

Planificación estratégica para conseguir los objetivos profesionales de una persona, por lo que es imprescindible tener en cuenta la perspectiva de género y las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el ámbito profesional y personal.

Responsabilidad social corporativa

Contribución activa y voluntaria de una empresa en la gestión ética y responsable de un proyecto para conseguir mejoras en el ámbito social, económico y ambiental, con lo cual la empresa gana prestigio.

Ejemplo: La elaboración de planes de igualdad en las empresas (responsabilidad social en el ámbito interno), la reducción del trabajo infantil forzado en el ámbito internacional, la protección del medio ambiente, la protección del consumidor/ra, la transparencia, la mejora de las relaciones sociales en la empresa (responsabilidad social externa), etc.¹⁵

Segmentación del mercado de trabajo

Estructuración del mercado de trabajo en varios subgrupos diferenciados por los niveles de organización, tecnología, productividad, ingresos y características de la fuerza de trabajo. La segmentación del mercado de trabajo es un efecto de la segregación de la ocupación, y puede ser horizontal o vertical.

Segregación horizontal del empleo

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

16. Comisión de las Comunidades Europeas (2005). *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, Bruselas.

17. Datos extraídos de: *Dona i Ciència. Fòrum de la recerca*, 2007, UAB. <<http://www.uab.es/forumdelarecerca>>

*Ejemplo: Profesiones en el campo de la educación, la enfermería, la limpieza y la confección textil. En la Unión Europea hay entre un 70% y un 80% más de hombres que de mujeres en la ingeniería, la industria y la construcción, al igual que en las ciencias, las matemáticas y la informática. Por otro lado, las mujeres representan más de dos tercios del alumnado de ciencias de la educación, humanidades, letras, salud y asistencia social.*¹⁶

Segregación vertical del empleo

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

*Ejemplo: La poca presencia de mujeres en cargos directivos, en el círculo de empresarios, en los colegios oficiales, etc. El porcentaje global de mujeres que ocupan lugares ejecutivos en grandes empresas de España apenas llega alrededor del 3%.*¹⁷

Síndrome de agotamiento profesional (del término inglés *burnout*)

Sensación de cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal y negatividad hacia el propio rol profesional que sufre una persona trabajadora y que se da especialmente en trabajos rutinarios, en trabajos asistenciales o en personas que trabajan bajo una fuerte presión psicológica.

Síndrome de Sísifo

Sensación que tiene una mujer tras el esfuerzo hecho para conseguir estar presente en una determinada profesión hasta entonces reservada a los hombres, puesto que, una vez logrado el reto, percibe que esta profesión pierde valor y estatus social.

Subocupación

Fenómeno que se produce cuando una persona ocupa un puesto de trabajo de categoría inferior a su cualificación profesional. Este fenómeno es mayoritariamente femenino.

18. Datos extraídos de:
Dona i Ciència. Fòrum
de la recerca, 2007, UAB.

Suelo pegajoso

Concentración de mujeres en los niveles más bajos del mercado de trabajo, ya sea en los puestos de trabajo que exigen menores cualificaciones o en los que se ofrecen peores salarios o condiciones más vulnerables.

Techo de cristal

Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios sobre sus capacidades profesionales.

Ejemplo: El 15,07% de la categoría “profesorado de investigación” son mujeres, el resto son hombres. Las reales academias tienen todas menos de un 10% de presencia de mujeres, y, en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la participación de las mujeres es nula.¹⁸

Teletrabajo

Forma flexible de organización del trabajo que, mediante el uso de determinadas tecnologías de la información y la comunicación, permite trabajar físicamente fuera del centro de trabajo, lo que permite que la persona decida libremente cómo distribuye las horas de trabajo.

Trabajo productivo

Conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en la economía mercantil y formal, pero también en la economía sumergida e informal.

Trabajo reproductivo

Conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia. El trabajo reproductivo se ha asignado tradicionalmente a las mujeres.

Triple jornada

Doble jornada a la que se añade una jornada posterior dedicada principalmente a actividades políticas y comunitarias.

01

Términos

BLOQUE 3

Conceptos para promover
un cambio social

Conceptos para promover un cambio social

19. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

20. Instituto Catalán de las Mujeres (2005). *Informes d'impacte de gènere*. Barcelona.

Acción positiva o medida de discriminación positiva¹⁹

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades de las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.

Ejemplo: Llevar a cabo medidas para facilitar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas a fin de evitar que las responsabilidades familiares representen una barrera.

Agente para la igualdad

Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo

Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes.

Datos desagregados por sexo²⁰

Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y las posibles discriminaciones.

Ejemplo: El porcentaje de mujeres en el paro diferenciado del porcentaje de hombres en el paro.

Democracia paritaria

Sistema que defiende la participación política de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Las cuotas o la modificación de las normativas electorales son ejemplos de estrategias para conseguir la democracia paritaria.

21. Acuerdo del Gobierno de la Generalidad de Cataluña relativo a la producción y el desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos, aprobado el 14 de marzo de 2006.

22. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Empoderamiento (del inglés *empowerment*)

Proceso por el que una persona o un grupo social desarrolla y refuerza las capacidades personales a fin de participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

Evaluación del impacto de género

Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

Ejemplo: Un estudio sobre el tiempo de trabajo no remunerado destinado a las tareas del hogar muestra que las mujeres dedican más horas que los hombres a estas actividades no remuneradas. Varios estudios ponen de manifiesto que, para hacer el trabajo o la producción doméstica, se destinan 53,8 horas semanales de trabajo por término medio. De estas 53,8 horas, 45,81 horas las hacen las mujeres y 6,23 horas las hacen los hombres. Fruto de este estudio, se puede deducir que los roles tradicionales atribuidos a los hombres y a las mujeres comportan una desigualdad real en el número de horas que dedican hombres y mujeres a estas actividades.²¹

Formación en igualdad²²

Formación en materia de género para profesionales del ámbito del trabajo a fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Concretamente, se trata de la formación relativa a los conceptos, los saberes, las técnicas, las aptitudes y las competencias necesarias para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad en el mundo del trabajo.

Nuevo uso del tiempo o nueva organización del tiempo

Nueva manera de organizar socialmente la realidad cotidiana, teniendo en cuenta la necesidad de las personas de conciliar el tiempo personal, el tiempo laboral y el tiempo social.

23. Véase la nota anterior

Pacto social entre mujeres y hombres

Propuesta que reivindica un nuevo contrato social entre mujeres y hombres que comporte un reparto y una participación igualitaria en el trabajo productivo, el trabajo reproductivo y el poder social

Paridad

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o ninguna discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40%.²³

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.

Política de conciliación

Actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y permitir una mayor compatibilidad entre ambas.

Ejemplo: Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

Ejemplo: Los planes de igualdad de oportunidades que se desarrollan en las diferentes organizaciones y todas las medidas que se prevén en los mismos.

Transversalización de género (del inglés *gender mainstreaming*)

Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y las actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

02

Marco normativo y competencial

Normativa catalana

Normativa estatal

Normativa europea

Normativa internacional

Marco normativo y competencial

Normativa catalana

V Plan de Acción y Desarrollo de las Políticas de Mujeres en Cataluña (2005-2007).

Programa para el abordaje integral de las violencias contra las mujeres 2005-2007, dentro del V Plan de Acción y Desarrollo de las Políticas de Mujeres.

Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Proyecto de ley de los derechos de las mujeres para la erradicación de la violencia machista en Cataluña (en tramitación parlamentaria).

Normativa estatal

Constitución española (1978), artículo 14.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora del orden de protección de las víctimas de violencia doméstica.

Ley orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.

Ley orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, de reforma del Código penal.

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Normativa europea

Carta europea para la igualdad regional y local.

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo.

Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, de 1950, y el Protocolo nº 12 del año 2000.

Decisión 803/2004/CE del Parlamento Europeo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba el Programa de acción comunitaria DAPHNE II (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia y las mujeres y proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo.

Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitaria para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): hacia una sociedad justa.

Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para la ocupación y la solidaridad social Progress.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia, encaminada a mejorar la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación (refundida).

Normativa internacional

Carta de las Naciones Unidas, de 1945.

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979, y Protocolo facultativo, de 1999.

Convención sobre los derechos políticos de la mujer, de 1952.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, de 1967.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 1993.

03

Fuentes documentales

Bibliografía

Glosarios

Internet

Fuentes documentales

Bibliografía

Ayuntamiento de Barcelona (2006). *Estudi. L'ús social del temps a Barcelona*. Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB), Barcelona.

Ayuntamiento de Barcelona (2005). *Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats*. Proyecto "Planes de igualdad en las empresas de la ciudad de Barcelona", Barcelona.

Amorós, C. (2002). "Pensar filosóficamente desde el feminismo". *Debats*, nº 76, pág. 66-80, Valencia

Arrizabalaga, P. (2005). "U.K. and Spain: similar data and "leaking pipe" phenomenon of the women in medicine. What's happening?" *BMJ Journals*, nº 331, pág. 569-572.

Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (2005). *Estudio sobre las causas de la escasa representación de las mujeres empresarias en determinados sectores y segmentos del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid*. Madrid.

Berbel, S. i Renau, M.D. (2001). *Las mujeres en la política. Formación política de mujeres*. Diputación de Barcelona, Barcelona.

Berbel, S. (2004). *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*. Narcea Ediciones, Madrid.

Borràs, V. [et al.] (2006). *Noves organitzacions del temps de treball*, Consejo Económico y Social de Barcelona y Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo. Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona.

Cantera, L. M. (2004). *Más allá del género. Nuevos enfoques de nuevas dimensiones y direcciones de la violencia en la pareja.* Programa de doctorado en Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Carrasco, C. (2003). “¿Conciliación? No gracias. Hacia una nueva organización social” en *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos.* Icaria, Barcelona.

Carrasco, C. (2001). “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” en *Mientras Tanto*, nº 82, pág. 43-70.

Carrasco, C.; Alabart, A., y Mayordomo, M. (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español.* Instituto de la Mujer, Madrid.

Chinchilla, N. y Poelmans, S. (2004). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* IESE Business School. Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid, Madrid.

Chinchilla, N. y Poelmans, S. (2004). *La conciliación de la vida laboral, familiar i personal.* Plan estratégico metropolitano de Barcelona. Colección Prospectiva, nº 1, Barcelona.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas,* Bruselas.

Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer (2007). *Comisiones de Igualdad en convenios colectivos por sectores de actividad.* Comisiones Obreras, Madrid.

Fuentes documentales

Departamento de Trabajo (2005). *Els sous de la dona a Catalunya. Estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones.* Documentos de Trabajo e Industria. Gabinete Técnico. Servicio de Estudios y Estadísticas. Departamento de Trabajo, Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Departamento de Trabajo (2006). *Anuari dona i treball.* Departamento de Trabajo, Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Departamento de Trabajo (2006). *Les 6 "C" de la conciliació.* Departamento de Trabajo, Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Dirección General de Relaciones Laborales (2006). *Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya.* Departamento de Trabajo, Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Gómez-Acebo, P. [et al.] (2006). *Estudio sobre Habilidades directivas en la Mujer,* Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid, Madrid.

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina.* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats.* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit local.* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Instituto Catalán de las Mujeres (2005). *Informes d'impacte de gènere.* Generalidad de Cataluña, Barcelona.

Martínez, L. y Escapa, R. (2007). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres (Volumen II).* Junta de Extremadura, Cáceres.

Movimiento Asociativo de Mujeres y las Políticas Locales de Igualdad (2005). *La participación de las Asociaciones en las Políticas Locales de Igualdad.* Federación Española de Municipios y Provincias, Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer (2006). *Documento Marco par la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.* Federación Española de Municipios y Provincias, Madrid.

Sau, V. (2001). *Diccionario ideológico feminista.* (Volumen I). Editorial Icaria, Barcelona.

Sau, V. (2001). *Diccionario ideológico feminista.* (Volumen II). Editorial Icaria, Barcelona.

Secretaría General de Políticas de Igualdad (2006). *Guía para elaborar planes locales de Igualdad.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Fuentes documentales

Secretaría General de Políticas de Igualdad. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Surt, Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral. *Guía per a l'atenció a dones emprenedores.* Proyecto Delta Emprèn. Iniciativa Comunitaria Equal. Fondo Social Europeo, Barcelona.

Torns, T. (2001). “Entre l'atur i el temps parcial: Noves maneres per a una vella desigualtat?” en *Revista Catalana de Sociologia*, nº 15 , pág. 27-40.

Torns, T. y Carrasquer, P. (1999). “El perquè de la reproducció”. en *Papers*, nº 59, pág. 99-108.

Torns, T. (1992). “Las acciones positivas en el mercado de trabajo”. en *Mujeres, Sindicalismo y Mercado de Trabajo*. CERES, Barcelona, pág. 69-80.

Unión General de Trabajadores de Cataluña. (2004). *Codi de conducta i protocol d'actuació davant l'assetjament sexual*, Barcelona.

Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres.* Universidad de Valencia, Valencia.

Glosarios

Ayuntamiento de Mataró. *Pla d'igualtat d'oportunitats.*

<<http://www.mataro.org/ajuntament/publidoc>>

Ayuntamiento de Turín. Portal del Comité de Igualdad de Oportunidades (IRMA)

<<http://www.irma-torino.it>>

Ciudad de Mujeres. *Vocabulario Violeta.*

<<http://www.ciudaddemujeres.com>>

Espacios para la Igualdad, Diputación de Barcelona y ayuntamientos de Castelldefels y les Franqueses del Vallès. *Planes municipales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

<<http://www.castelldefels.org>>

<<http://www.lesfranqueses.cat>>

Food and Agriculture Organization of the United Nations. *Vocabulario sobre género.*

<<http://www.fao.org>>

Instituto Catalán de las Mujeres. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.*

<www.gencat.cat/icdona>

Mujeres en Red. *Vocabulario y conceptos clave.*

<<http://www.mujeresenred.net/vocabulario.html>>

Parlamento Europeo. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombre y mujeres.*

<<http://www.europarl.europa.eu>>

Fuentes documentales

Portal Mujeres Hoy. *Información y recursos sobre la violencia hacia las mujeres en América Latina y en el mundo.*

<<http://www.mujereshoy.com>>

Proyecto Artemisa. UGT.

<<http://www.ugt.es>>

Internet

Ámbito estatal y autonómico

Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

<<http://www.gencat.cat/treball>>

Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña. Observatorio del Trabajo.

<<http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/treball/index.html>>

Dirección General de la Mujer. Generalidad Valenciana.

<<http://www.gva.es>>

Dirección General de la Mujer. Gobierno de Cantabria.

<<http://www.gobcantabria.es>>

Dirección general de la Mujer. Comunidad de Madrid.

<<http://www.madrid.org>>

Dirección General de la Mujer. Junta de Castilla y León.

<<http://www.jcyl.es>>

Dirección General de Servicios para la Mujer. La Rioja.

<<http://www.larioja.org>>

Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.

<<http://www.emakunde.es>>

Instituto Balear de la Mujer.

<<http://ibdona.caib.es/>>

Fuentes documentales

Instituto Catalán de las Mujeres.

<<http://www.gencat.cat/icdona/>>

Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

<<http://imrm.es>>

Instituto Andaluz de la Mujer.

<<http://www.juntadeandalucia.es/iam/>>

Instituto Aragonés de la Mujer.

<<http://portal.aragob.es>>

Instituto Asturiano de la Mujer.

<<http://tematico.asturias.es/imujer/>>

Instituto Canario de la Mujer.

<<http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/>>

Instituto de la Mujer.

<<http://www.mtas.es/mujer/>>

Instituto de la Mujer de Castilla-la Mancha.

<<http://www.jccm.es/imclm/>>

Instituto Navarro de la Mujer.

<<http://www.cfnavarra.es/inam>>

Ministerio de Igualdad.

<<http://www.migualdad.es>>

Ministerio de las Administraciones Públicas. *Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración.*

<<http://www.map.es>>

Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<<http://www.mtas.es/>>

Servicio de Empleo de Cataluña.

<<http://www.oficinatreball.cat>>

Servicio Gallego de Igualdad.

<<http://www.xunta.es>>

Internet
Ámbito local

Ayuntamiento de Barcelona.

<<http://www.bcn.es/dones/>>

Diputación de Barcelona. Servicio de Promoción de Políticas de Igualdad Mujer-Hombre.

<<http://www.diba.es/dones>>

Diputación de Barcelona. Desarrollo Económico.

<<http://www.diba.es/promoeco/>>

Internet
Ámbito internacional

Mujeres e igualdad entre géneros UNESCO.

<<http://www.un.org/womenwatch>>

EUR-Lex: Diario Oficial de la Unión Europea.

<<http://eur-lex.europa.eu>>

Organización Internacional del Trabajo.

<<http://www.ilo.org>>

Unión Europea. Ámbito de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

<http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality>

Fuentes documentales

Unión Europea. *Síntesis de legislación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.*

<<http://europa.eu>>

Woman Watch: Portal informativo sobre la mujer de las Naciones Unidas.

<<http://www.un.org/spanish/womenwatch/>>

Naciones Unidas: Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género.

<<http://www.un.org/womenwatch>>

Internet Entidades y asociaciones

Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid.

<<http://www.aseme.es/>>

Ciudad de Mujeres.

<<http://www.ciudaddemujeres.com/>>

Comisiones Obreras de Cataluña. Secretaría de la Mujer.

<<http://www.ccoo.cat/dona>>

Dones en Xarxa.

<<http://www.donesenxarxa.cat/>>

Espacios para la Igualdad.

<<http://www.espaisbcn.org>>

Foro de Investigación 2007. UAB y Cátedra Jean Monnet. Mujer y ciencia.

<<http://www.uab.es/forumdelarecerca/>>

**Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Universidad Autónoma de Madrid.**

<<http://portal.uam.es>>

Observatorio de las Desigualdades.

<<http://www.obdesigualtats.org>>

Portal Mujeres Hoy. *Información y recursos sobre la violencia hacia las mujeres en América Latina y el mundo.*

<<http://www.mujireshoy.com>>

Mujeres en Red.

<<http://www.mujireshenred.net/>>

SURT, Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral.

<<http://surt.org/>>

Unión General de Trabajadores de Cataluña. Secretaría de Políticas de Mujer e Igualdad.

<<http://www.donesugt.org/>>

04

Índice terminológico

Índice terminológico

- Acción positiva o medida de discriminación positiva** pág. 30
- Acoso por razón de sexo** pág. 8
- Acoso psicológico en el trabajo** pág. 18
- Acoso sexual en el trabajo** pág. 18
- Agente para la igualdad** pág. 30
- Agente para la igualdad en el ámbito laboral** pág. 18
- Androcentrismo** pág. 8
- Ausencia del mercado laboral** pág. 18
- Brecha salarial** pág. 19
- Cláusula antidiscriminatoria** pág. 19
- Competencia profesional** pág. 19
- Conciliación de la vida personal y laboral** pág. 20
- Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo** pág. 30
- Cultura presencialista** pág. 20
- Currículo oculto** pág. 20
- Datos desagregados por sexo** pág. 30
- Democracia paritaria** pág. 30
- Desigualdad de trato** pág. 8

Diferencia pág. 8

Discriminación pág. 8

Discriminación directa por razón de sexo pág. 8

Discriminación indirecta por razón de sexo pág. 8

Discriminación por razón de sexo pág. 9

Discriminación salarial pág. 20

División sexual del trabajo pág. 21

Doble jornada pág. 21

Doble presencia pág. 21

Economía sumergida pág. 21

Empoderamiento
(del inglés *empowerment*) pág. 31

Equidad de género pág. 9

Equilibrio entre la vida laboral y personal
(del término inglés *work-life balance*) pág. 21

Espacio doméstico o espacio familiar pág. 9

Espacio personal pág. 9

Espacio privado pág. 9

Espacio público pág. 10

Estereotipo de género pág. 10

Índice terminológico

- Evaluación del impacto de género** pág. 31
- Feminismo** pág. 10
- Feminización de la pobreza** pág. 22
- Flexiseguridad** pág. 22
- Formación en igualdad** pág. 31
- Género** pág. 10
- Hembrismo** pág. 11
- Horario flexible**
(del inglés *flexitime* o *flexitime*) pág. 22
- Igualdad de derecho o igualdad formal** pág. 11
- Igualdad de género** pág. 11
- Igualdad de hecho o igualdad real** pág. 11
- Igualdad de oportunidades**
entre mujeres y hombres pág. 11
- Indicador de género** pág. 12
- Leaking pipe* (término anglosajón)** pág. 22
- Lógica de la positivación** pág. 23
- Machismo** pág. 12
- Modelo *bread-winner*** pág. 12
- Modelo de *stakeholder*** pág. 23

Negociación colectiva pág. 23

Nuevo uso del tiempo o nueva organización del tiempo pág. 31

Ocupación *pink collar*
(término anglosajón) pág. 23

Ocupación *white collar*
(término anglosajón) pág. 23

Pacto social entre mujeres y hombres pág. 32

Paridad pág. 32

Participación laboral dual pág. 23

Patriarcado pág. 12

Perfil profesional pág. 24

Perspectiva de género pág. 13

Pertinencia respecto al género pág. 13

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pág. 32

Planificación estratégica pág. 24

Poder pág. 14

Política de conciliación pág. 32

Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pág. 32

Índice terminológico

- Política familiarmente responsable**
(del inglés *family-friendly*) pág. 24
- Proceso de selección igualitario** pág. 24
- Protocolo de actuación** pág. 14
- Proyecto profesional** pág. 25
- Responsabilidad social corporativa** pág. 25
- Rol de género** pág. 14
- Segmentación del mercado de trabajo** pág. 25
- Segregación horizontal del empleo** pág. 25
- Segregación vertical del empleo** pág. 26
- Sensibilización en género** pág. 14
- Sexismo** pág. 15
- Sexismo en el lenguaje** pág. 15
- Sexo** pág. 15
- Síndrome de agotamiento profesional**
(del término inglés *burnout*) pág. 26
- Síndrome de Sísifo** pág. 26
- Socialización diferencial** pág. 15
- Subocupación** pág. 26
- Suelo pegajoso** pág. 27

Techo de cristal pág. 27

Teletrabajo pág. 27

Trabajo productivo pág. 27

Trabajo reproductivo pág. 27

Transversalización de género
(del inglés *gender mainstreaming*) pág. 33

Triple jornada pág. 27

Violencia de género pág. 15

“
a la feina
iguals
”

