JORNADA FORMACIÓ EN IGUALTAT

‘Intersindical és feminista’

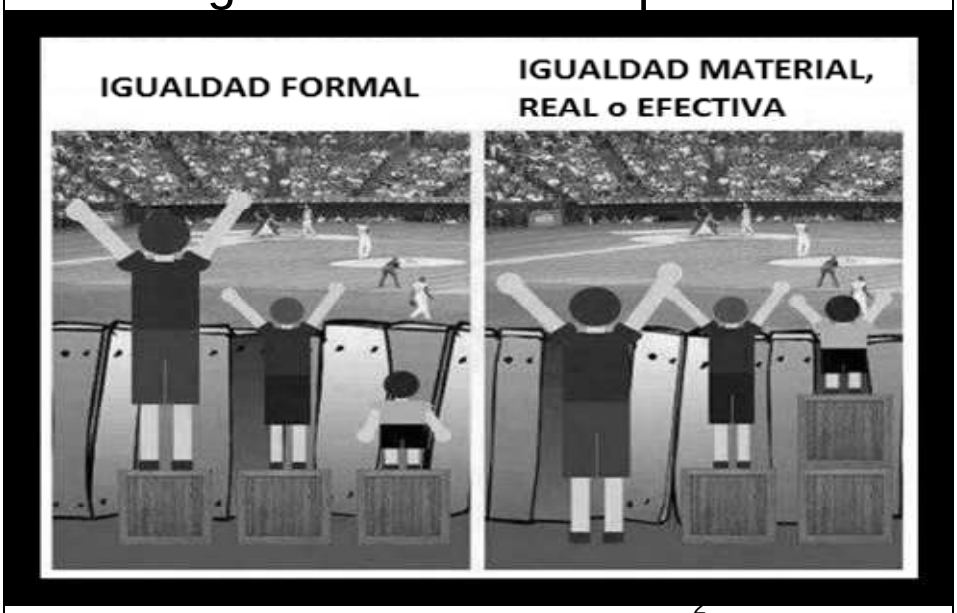
Valencia, 22 de septiembre de 2016

Dori Fernández Hernando
@dorifdez

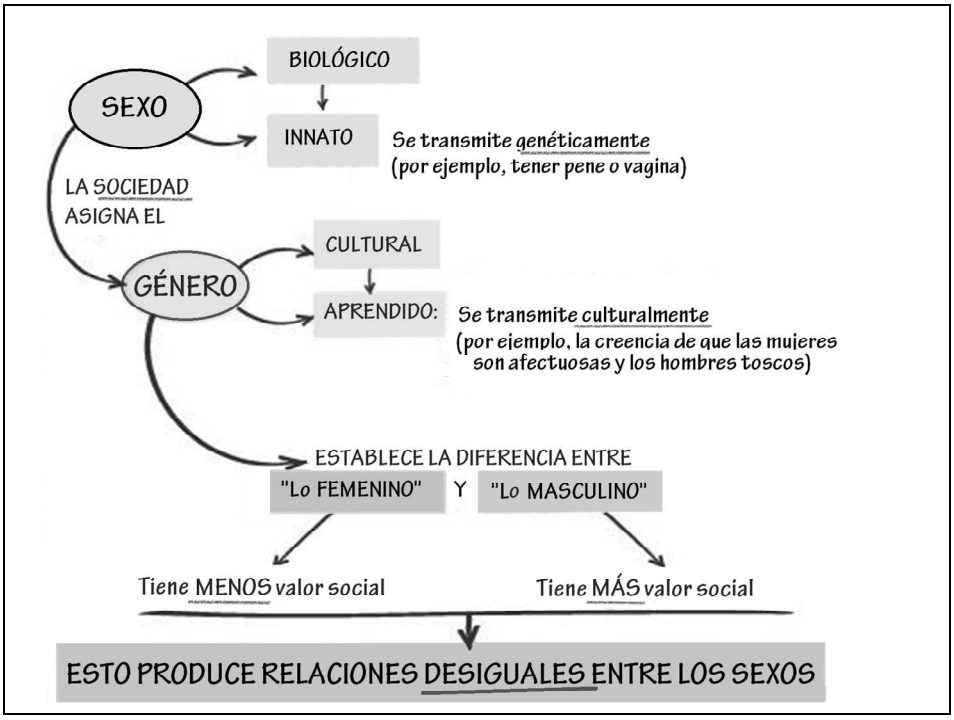
HOJA DE RUTA.

CONCEPTOS CLAVE: IGUALDAD, EQUIDAD Y GÉNERO

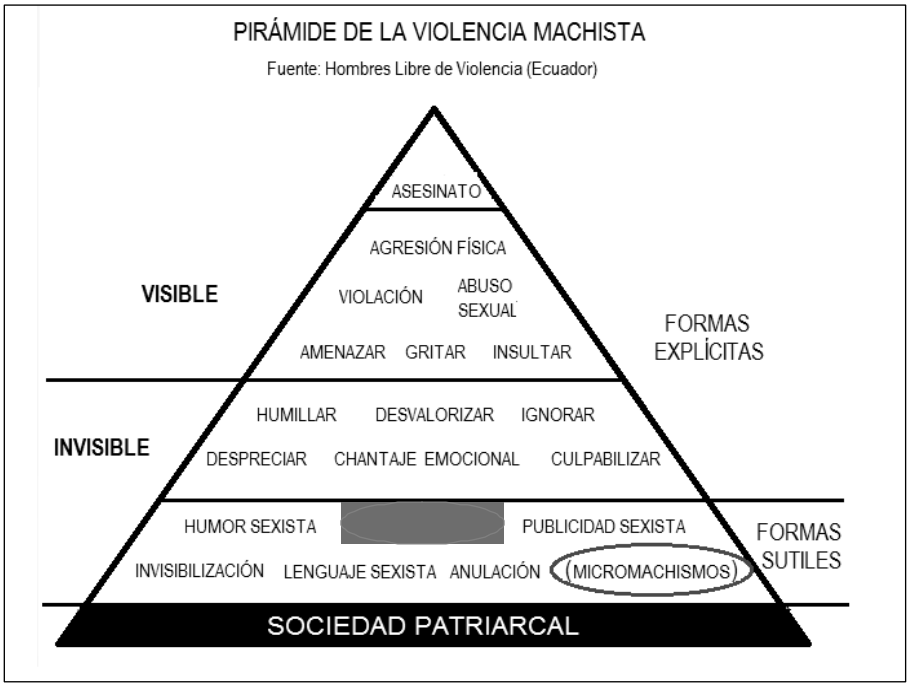
Igualdad Equidad



2



CONCEPTUALIZAR ES POLITIZAR (Amorós, 2008)



La **violencia de género** no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión (LIVG 1/2004).

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

Micromachismos (mM)

Son comportamientos de "inferiorización" hacia las mujeres (también se conocen como violencia suave o de baja intensidad) y suponen una práctica de dominación masculina cotidiana. Comprenden un amplio abanico de maniobras interpersonales y son la base y caldo de cultivo de las demás formas de violencia de género o violencia machista: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico.
Pueden ser: coercitivos o directos, encubiertos y de crisis.

mM. EFECTOS (= ACOSO)

En los HOMBRES:

- Aumento/conservación del dominio y la centralidad de la relación.
- Afirmación de la identidad masculina.
- Aislamiento receloso e incomprensión crecientes.
- Empobrecimiento vital.
- Descenso de la autoestima.

En las MUJERES:

- Inhibición de la lucidez mental, aturdimiento.
- Percepción de incapacidad e ineficacia.
- Fatiga crónica y agotamiento de reservas emocionales y energía
- Deterioro de autoestima y autocredibilidad.
- Disminución del poder y desarrollo personal.
- Malestar difuso e irritabilidad crónica, Autoculpabilización.

En la PAREJA:

- Guerra fría, transformación de la pareja en adversarios convivientes.
- Empobrecimiento de la relación creándose el terreno favorable para otras violencias y abusos

30

Ej. de mM encubierto

ACOSO SEXUAL

Son conductas que buscan tener sexo. Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos obscenos.

Conductas físicas: tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es el acoso que se realiza por ser de un sexo determinado, pero no para conseguir sexo.

Es, por ejemplo, acoso por razón de sexo el que persigue incomodar y alejar a trabajadores y trabajadoras de trabajos considerados normalmente cosa de hombre o de mujeres. Mediante las continuas alegaciones al sexo se pretende incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral y limitar el acceso a oportunidades.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Según un estudio publicado por el Instituto de la Mujer, en 2005, 1 de cada 4 trabajadoras (24,3% de 1.310.000) percibió la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo; el 14,9% de las trabajadoras en España sufrió alguna situación de acoso en 2005 (acoso técnico, el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual), y 1 de cada 10 (9,9% de 835.000) declaró haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

Las víctimas tienen tan normalizadas ciertas conductas violentas que se contentan con aceptar que "forman parte de las reglas del juego" entre los sexos.

En 2010, la Inspección de Trabajo (ITSS) realizó 577 actuaciones por acoso sexual y 320 actuaciones por acoso por razón de sexo.

(Tipificación en artículos 173 a 177; 184 del C.P)

71

ROL DE GÉNERO: Alude al conjunto de normas sociales y comportamentales (tareas y funciones) generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y la feminidad.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Son creencias preconcebidas sobre las personas que las ubican bajo una lista de características de acuerdo con su sexo. Las características que se asignan a cada sexo se basan en los roles e identidades que socialmente se le han

asignado a los hombres y a las mujeres. Con el tiempo se naturalizan, es decir se asumen como verdades absolutas respecto a cómo son los hombres y cómo son las mujeres.
Estos estereotipos implican valoraciones negativas y positivas de las personas y, por lo tanto, permite que algunos grupos sociales gocen de privilegios a la hora de conseguir un trabajo, tener una relación de pareja, acceder al estudio, a los servicios médicos, etc.

Uno de los principales motivos de las discriminaciones que sufren las mujeres:

Los estereotipos de género sexistas o patriarcales

Imprimen menos valor social a todo lo que tiene que ver con las mujeres y lo que éstas realizan.

39

Estereotipos patriarcales

40

SEXISMO: Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

ANDROCENTRISMO: La mentalidad androcéntrica permite considerar de manera valorativa y apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores, mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres. Es la visión que pone al hombre como medida de todas las cosas. Lo masculino se generaliza para todas las personas hombres y mujeres. Un ejemplo sencillo está relacionado con el

lenguaje: en español la palabra “hombre” sirve para indicar que se está hablando de hombres y mujeres, pero la palabra “mujer” no incluye a los hombres.

MACHISMO: “El androcentrismo se expresa en el *machismo* como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual”.

MISOGINIA (Odio a las mujeres)“El *androcentrismo* se entreteje y completa con la misoginia. Tras la sobrevaloración de los hombres y lo masculino, se inferioriza y subvalora a las mujeres y a lo femenino. Se produce cuando se cree que la inferioridad de las mujeres en comparación con los hombres y por sí misma es natural; cuando se piensa y se actúa como si fuese natural que se dañe, se margine, se maltrate y se promuevan acciones y formas de comportamiento hostiles, agresivas y machistas hacia las mujeres y sus obras y hacia lo femenino.

HOMOFOBIA: “Cuando se considera que la heterosexualidad es natural, superior y positiva, y por antagonismo, se supone que la homosexualidad es inferior y es negativa. La *homofobia* concentra actitudes y acciones hostiles hacia las personas homosexuales, y, como en las otras formas de sexismo, la violencia hacia la homosexualidad se considera legítima, incuestionable, justificada”.

Ej. Sexismo en la empresa (ellos médicos, ellas cuidadoras o enfermeras)

Brechas de género

Sesgos de género y sus consecuencias para las mujeres

Menor tasa de empleo
Menor tasa de actividad
Mayor tasa de paro
Mayor tasa de empleo a tiempo parcial
- Menor salario
- Menor cotización a la SS
- Menor prestación por desempleo
- Menor pensión de jubilación

41

Pensiones (contributivas)

Para cobrar una pensión de la misma cantidad, una mujer necesita trabajar 11 años y medio más que un hombre en un trabajo de igual valor. (UGT, 2015).

Hombres: **1.121,41 €**
Mujeres: **700,43 €**

(Seguridad Social, 2016)

Pensiones contributivas a 31/08/16 (media):
Hombres: 4.588.154 cobran 1.121,41€
Mujeres: 4.839.437 cobran 700,43€

LEGISLACIÓN

- ⇨ ESTATUTO DE AUTONOMÍA
- ⇨ LEY DE IGUALDAD VALENCIANA
    - o Código de conducta acoso sexual
- ⇨ DECRETO VISADO PI
- ⇨ ORDEN SELLO «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

Principios rectores de la acción administrativa. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para **modificar los patrones socio-culturales** de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Acciones positivas mientras perdure la situación de desigualdad.

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

PLANES DE IGUALDAD (PI)

CONTENDIO DEL PI

1) Ámbito de aplicación.
2) Partes suscriptoras del Plan.
3) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
4) Medios y recursos para su puesta en marcha.
5) Sistemas de evaluación y seguimiento.
6) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Para la validación del visado, deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

A) Área de acceso al empleo.

- Procesos de selección no discriminatorios.
- Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.
- Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

B) Área de conciliación.

- Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
- Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
- Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores de la empresa.

C) Área de clasificación profesional, promoción y formación.

- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.
- Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.
- Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.
- Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

D) Área de retribuciones.

- Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

E) Área de salud laboral.

- Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
- Elaboración e implantación de programas de salud para las mujeres.

F) Área de comunicación y lenguaje no sexista.

- Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

- Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

Solicitudes y documentación

El visado de los Planes de Igualdad se realizará a instancia de parte, **previa solicitud del/la titular o representante** de las referidas empresas interesadas en la obtención de la correspondiente validación.

Las **solicitudes se presentarán por duplicado** en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, Valencia, Alicante y Castellón, o en cualquiera otra de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las solicitudes de visado o validación de los Planes de Igualdad **deberán ir firmadas por el/la titular o representante** de la empresa solicitante, constando en la misma los siguientes datos:

a) Nombre y apellidos del/la solicitante.
b) Número de Identificación Fiscal.
c) Denominación de la empresa.
d) Domicilio de la empresa.
e) Actividad a la que se dedica.
f) Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

Asimismo, se deberá adjuntar a la solicitud los siguientes documentos:

a) Documento acreditativo de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.
b) Declaración responsable del solicitante en la que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.
c) Plan general de formación de los trabajadores y la formación llevada a cabo en el último año.

Instrucción

Recibidas las solicitudes en la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se verificará si la documentación presentada es completa y correcta.

Cuando la solicitud no reúna los requisitos establecidos en el presente Decreto o no se acompañe la documentación exigible, de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se requerirá a los interesados para que, en un plazo de diez

días, subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se les tendrá por desistidos de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la citada Ley.

Una vez realizado el correspondiente análisis de los Planes de Igualdad, presentados para su visado, por parte del personal técnico de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se redactará un informe sobre la adecuación de las medidas contenidas en dichos Planes a los criterios fijados en el presente Decreto, elevando a la directora general de la Mujer y por la Igualdad propuesta motivada de resolución.

Resolución

En el caso de que el análisis realizado por el personal técnico de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad sea positivo, se elevará propuesta de resolución al titular de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, quien resolverá en base a lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cuando del análisis técnico realizado se dedujera que, en alguno de sus términos o en su totalidad, el Plan de Igualdad, objeto de visado, no se ajustase a lo establecido en el artículo 3 del presente Decreto, se remitirá a la empresa solicitante un informe en el que se especificarán los aspectos que deben ser subsanados para su posterior visado.

En cualquier caso, el plazo máximo para resolver y notificar, tanto para la resolución del visado como para el informe relativo a los aspectos que se deba subsanar en el Plan de Igualdad, será de tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, debiéndose entender estimada la misma transcurrido dicho plazo.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante el Secretario Autonómico de Bienestar Social, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Informe de evaluación de resultados

Las empresas, cuyo Plan de Igualdad sea visado por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, deberán presentar anualmente ante dicho organismo, durante el periodo de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados

DISPOSICIÓN ADICIONAL Única. Empresas públicas de la Generalitat

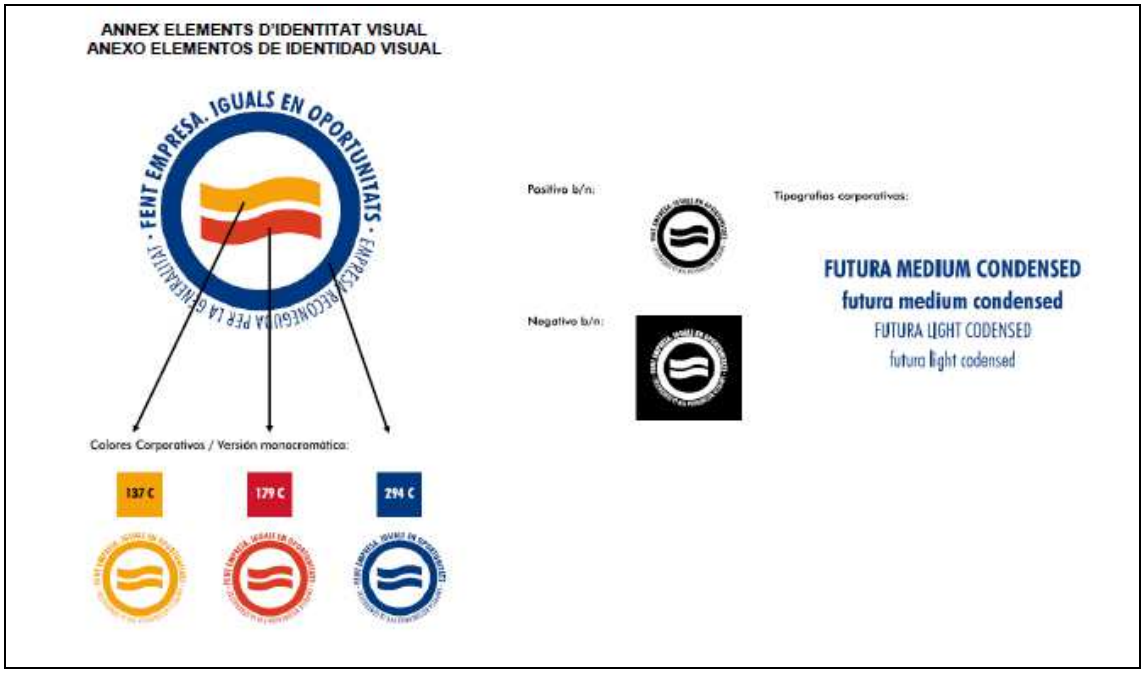
Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas públicas autonómicas, provinciales y municipales) deberán elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el presente Decreto.

Dichos Planes deberán presentarse ante el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, para su visado, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Decreto.

1. ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

1. Objeto
Esta orden tiene por objeto regular el sello que podrán utilizar las empresas que obtengan el visado del Plan de Igualdad de acuerdo con lo establecido.

2. Denominación y características técnicas.
El sello se denomina «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». Su formato es el que figura en el anexo de la presente orden.



3. Ámbito de aplicación
Esta orden se aplica a las empresas que obtengan el visado del plan de igualdad conforme a lo establecido en el artículo 1.

4. Órgano competente
La concesión y privación del sello corresponden al centro directivo de la Generalitat con competencias en materia de mujer.

En la resolución dictada se acordará conjuntamente, la validación y visado de los planes de igualdad y la concesión del uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

Se podrá privar del derecho a la utilización del sello si la empresa incumple las obligaciones establecidas en la presente orden o cuando se produzca una alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del visado.

La privación del derecho a la utilización del sello a una empresa implicará la imposibilidad de su uso en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales y será automática a la finalización de la vigencia del visado del plan de igualdad.

5. Vigencia.
La vigencia del derecho a utilizar el sello coincidirá con la vigencia del visado del plan de igualdad de la empresa.

6. Publicidad del sello
La Generalitat podrá hacer públicos los datos de las empresas a las que se conceda el derecho a la utilización del sello y éstas podrán usar el sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales.

7. Obligaciones
Tendrán las siguientes obligaciones con respecto al uso del sello:

a) Autorizar expresamente a la Generalitat para la inclusión de sus datos en la página web del centro directivo con competencia en materia de mujer.

b) Remitir a este centro directivo una memoria anual sobre la utilización que se ha efectuado del sello

c) Utilizar el sello de acuerdo con lo establecido en la presente orden y siempre dentro del periodo de vigencia del Plan de Igualdad cuyo visado haya sido otorgado. Cuando finalice el plazo de vigencia o se haya privado del derecho a su uso, no podrá ser utilizado hasta que se obtenga el visado de un nuevo plan de igualdad.

d) Reproducir el sello conforme al modelo incluido en el anexo, «Elementos de identidad visual».

e) En todo soporte en que la empresa reproduzca el sello hará constar obligatoriamente al pie del mismo, las fechas de inicio y finalización correspondientes al visado del plan de igualdad.

f) Asociar siempre el sello al nombre de la empresa cuyo plan de igualdad haya sido visado.

g) No alterar o fraccionar, ni separar o eliminar alguno de los elementos que lo conforman. En ningún caso se debe superponer texto o cualquier otro elemento que distorsione la adecuada percepción del sello.

h) Observar las características técnicas, contenidas en el anexo, en la reproducción del sello.

i) Guardar un espacio de respeto o espacio libre alrededor del logotipo en relación con los demás elementos de cualquier composición que lo contenga.

8. Derechos

Las empresas a las que se haya visado el plan de igualdad tendrán los siguientes derechos:

a) Entrega a la empresa de un diploma acreditativo como empresa igualitaria.

b) Uso del sello asociado al nombre de la empresa en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales.

c) Valoración del sello a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se tenga en consideración la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) La publicidad y difusión institucional por parte de la Conselleria de Bienestar Social de las empresas que hayan obtenido el sello.

Planes de Igualdad

OBLIGATORIOS:

- Empresas de más de 250 trabajadores.
- En las que así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- En las participadas con capital público.
- En las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

2

TOMA DE DECISIÓN

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Definición del equipo de trabajo o constitución, en su caso, de la Comisión de Igualdad.
- Información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.

DIAGNÓSTICO[1]

- Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa.
- Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño del Plan de Igualdad.

DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
- Determinación del cronograma y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

EJECUCIÓN

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.
- Comunicación interna del desarrollo de las actuaciones.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- De la ejecución, de los resultados y del impacto.
- Replanificación del Plan: adaptación de estrategias y definición de nuevas medidas.

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
a) Perfil de la plantilla • Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla. • Distribución de mujeres y hombres según edad. • Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios. • Responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores y categorías y áreas donde se agrupan. **b) Situación en el organigrama** • Distribución de mujeres y hombres según grupos profesionales (niveles jerárquicos o categorías). • Distribución de mujeres y hombres según áreas funcionales (departamentos). **c) Condiciones laborales** • Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato. • Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada. • Tiempo de trabajo de trabajadoras y de trabajadores.	• Base de datos del personal. • Organigrama.

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

Elementos de análisis	Fuentes / Materiales de consulta
• Opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general. • Opinión sobre la igualdad de oportunidades en la empresa (en las distintas prácticas de gestión). • Sugerencias para el desarrollo del Plan de Igualdad en su empresa.	Fuentes primarias: • Cuestionarios. • Grupos de discusión.

GLOSARIO

ACOSO SEXUAL. Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio).

ANÁLISIS DE GÉNERO. Es un proceso teórico práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Comisión Europea).

CÓDIGO DE CONDUCTA. Declaración formal de los valores de una organización donde se enuncian normas mínimas con el compromiso de cumplirlas y de exigir su cumplimiento a sus empresas proveedoras.

CULTURA EMPRESARIAL. Es un grupo de asunciones básicas compartidas que el grupo aprende como solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas válidas, y por tanto, para ser tomadas por los nuevos integrantes como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas (Shein, 1993).

CULTURA DEL PRESENTISMO. Expresión de nuevo cuño que viene a llamar la atención sobre la creencia de que la productividad está en relación directa con el tiempo que trabajadoras y trabajadores están dentro de las instalaciones de la empresa: *la implicación de una persona se mide por las horas que está en la oficina y no por los resultados que obtiene para la empresa* (Carmen Plaza, Dra. del Instituto de la Mujer para Europapress, 7 de marzo de 2014).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Tratar de forma desigual o con un trato de inferioridad a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, en este caso en función de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Cualquier disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y no está objetivamente justificado por ninguna razón, no vinculada al sexo de las personas (Directiva 97/80. Modificación de la carga de la prueba).

DISCRIMINACIÓN SALARIAL: Puede ser directa o indirecta. La discriminación salarial directa se da cuando las mujeres cobran menos por realizar el mismo trabajo; es fácil de denunciar gracias a la legislación europea y española. La indirecta, aquella que a igual valor, el trabajo de las mujeres se ve infravalorado, porque las competencias de las mujeres no se valoran de igual forma (Inmaculada Gimeno. Secretaria de igualdad de Intersindical Valenciana).

EFICIENCIA EMPRESARIAL: Cantidad mínima de inputs (horas-persona, capital invertido, materias primas, etc.) para obtener un nivel dado de outputs (ganancias, objetivos cumplidos, productos, etc.). (Armando Rotea, CORVAN 2013)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Generalizaciones preconcebidas sobre las mujeres y sobre los hombres que les atribuyen desiguales capacidades profesionales y ambiciones. Suelen ser conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Son rígidas, homogéneas y se comparten como si fueran verdades objetivas inalterables. Los estereotipos anulan los comportamientos individuales, reduciéndolos a unas pocas ideas simples. Se emplean para justificar formas de dominación y poder social de un grupo sobre otro. Así los estereotipos de género han servido para legitimar la dominación de los hombres sobre las mujeres (Castro y Álvarez, 2010).

EXCELENCIA. Manera de gestionar una organización para obtener unos resultados excelentes de acuerdo con los siguientes conceptos fundamentales: orientación hacia los resultados; orientación al cliente; liderazgo y coherencia de objetivos; gestión por procesos y hechos; desarrollo e implicación de las personas; proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejora; desarrollo de alianzas mutuamente beneficiosa; responsabilidad social de la organización (Gómez Torralbo, 2006).

GÉNERO: Es una categoría sociocultural, es decir, aprendida. Es la construcción social que en cada cultura se hace del sexo. Es un concepto creado para referirse a las formas en que se construye culturalmente el ser mujeres (la feminidad) o el ser hombres (la masculinidad) en una sociedad humana determinada, en tiempos y en contextos históricos específicos.

Es también una categoría:

- Descriptiva: porque da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres
- Analítica: porque permite señalar, interpretar e identificar las causas de las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en sociedades específicas.
- Política: porque nos compromete con la transformación de las inequidades como opción política.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: Es el desarrollo activo consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la empresa, un proceso de gestión comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro (Keili, et. al, 2007).

IGUALDAD FORMAL. Igualdad de derecho. Declaración de igualdad de hombres y mujeres ante la ley y prohibición de discriminación por razón de sexo.

IGUALDAD REAL. Situación de paridad efectiva de hombres y mujeres. Va mas allá de la igualdad formal, siendo la que indica que mujeres y hombres participan equitativamente en todos los ámbitos de sus vidas. Busca la igualdad de resultados.

IMPACTO DE GÉNERO. Es una técnica de análisis que nos muestra las consecuencias en mujeres y hombres de una intervención. Medir el impacto diferencial supone la base para la incorporación de las medidas compensadoras a los proyectos y políticas. Tiene

una incidencia clarísima en el avance o retroceso de las políticas y medidas de igualdad.

INDICADOR. Unidad de medida para el seguimiento y control periódico de las actividades de una organización mediante la comparación con unos referentes.

INDICADORES DE GÉNERO. Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Su utilización supone un mayor conocimiento de la situación y/o presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad; contribuyendo a explicar los factores que determinan las diferencias y semejanzas entre unas y otros. La desagregación de datos por sexo recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Castro y Álvarez, 2010).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. Concepto nacido en los años 90 en el ámbito empresarial que se caracteriza por ser un tipo de liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático en contraposición al liderazgo transaccional caracterizado por la promoción del interés individual de los líderes y de los miembros de la organización (García, Romerosa y LLoréns, 2007; Salazar, 2006).

MAINSTREAMING DE GÉNERO. También conocido como **transversalidad** de género o enfoque integrado de género, es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, para incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes implicados en la toma de decisiones y la puesta en práctica de las políticas. (Grupo de especialistas del Consejo de Europa).

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. Medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres. (ONU. 1979. Convención para la eliminación de la discriminación). Son medidas dirigidas a compensar la situación de desigualdad, garantizando en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres. Ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres la participación en igualdad en todos los ámbitos de la vida.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y hombres en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre hombres y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley y merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica tanto la creación de un marco legal como la aplicación de su contenido. Es sinónimo del principio de no discriminación.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Supone generar un contexto social en el que mujeres y hombres tengan oportunidades similares para progresar en la vida social, privada, cultural, económica y política, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, lográndose así una igualdad en los resultados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones. *Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo Español (2005)*

ROLES DE GÉNERO. Pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, transmitidas por cada cultura y asumidas por las personas de uno y otro sexo en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica (que no privada) y de servicio a las personas, y la responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en ámbito familiar (*Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia*. Instituto Canario de la Mujer, 2006).

SEXO. Es una categoría biológica. Atributos biológicos de las personas que los definen como hombres o mujeres.

SUELO PEGAJOSO. Este concepto está estrechamente relacionado con el "Techo de cristal" y se refiere a las obligaciones y a las llamadas que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio. Lo cual crea numerosas dificultades a las que se enfrentan las mujeres para desprenderse del "suelo pegajoso" que las atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados tras su salida hacia otra esfera no doméstica. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese "suelo pegajoso", llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres. *García Prince, Evangelina. Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres "Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Pág. 19*

TECHO DE CRISTAL. Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide su acceso a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por los hombres.