



LENGUAJE PARA AVANZAR EN IGUALDAD

María José Romero Rodenas

Gratiela-Florentina Moraru



EDITORIAL **BOMARZO**

LENGUAJE PARA AVANZAR EN IGUALDAD

María José Romero Rodenas

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Delegada del Rector para Políticas de Igualdad, UCLM.

Gratiela-Florentina Moraru

*Profesora Ayudante Grado Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social, UCLM*

Esta obra ha sido cofinanciada por las Cortes de Castilla-La Mancha.

Primera edición: septiembre 2021

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN: 978-84-18330-61-2

D.L.: AB 403-2021

Diseño y Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Diseño de portada: Javier Hidalgo Romero.

Imprime: Publicep

*“La igualdad es el alma de la libertad;
de hecho, no hay libertad sin ella”.*

Frances Wright.

ÍNDICE

Prólogo	27
---------------	----

Abreviaturas	29
--------------------	----

A

Abandono emocional.....	33
-------------------------	----

Ablación de clítoris	33
----------------------------	----

Aborto	33
--------------	----

Aborto espontáneo.....	33
------------------------	----

Aborto eugenésico.....	33
------------------------	----

Aborto inducido	33
-----------------------	----

Aborto legal	34
--------------------	----

Aborto por violación	34
----------------------------	----

Aborto terapéutico o por causas médicas	34
---	----

Abuso sexual	34
--------------------	----

Acantilado de cristal.....	35
----------------------------	----

Acceso al empleo público	35
--------------------------------	----

Acceso igualitario a los recursos por parte de mujeres y hombres	35
--	----

Acción afirmativa	36
-------------------------	----

Acciones positivas en materia de igualdad	36
---	----

ACNUR.....	36
------------	----

Acoso escolar homofóbico	36
--------------------------------	----

Acoso laboral en el trabajo	37
-----------------------------------	----

Acoso por identidad sexual	39
----------------------------------	----

Acoso por orientación sexual.....	39
-----------------------------------	----

Acoso por razón de sexo	39
-------------------------------	----

Acoso psicológico	40
-------------------------	----

Acoso sexual.....	40
-------------------	----

Acoso sexual ambiental	50
Acoso sexual callejero.....	51
Acreditación de las situaciones de violencia de género	51
Actividad productiva.....	51
Actividad reproductiva	51
Activismo	52
Activo de género.....	52
Adaptación	52
Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación.....	52
Afrodisiaco	52
Agencia de los derechos fundamentales de la unión europea.....	52
Agénero	53
Agente de igualdad	53
Agravante de género	53
Agresión sexual	53
Agresor/agresora	55
Altruismo.....	55
Ama de casa	55
Amor líquido.....	55
Amor romántico	55
Análisis de género	56
Androcentrismo.....	56
Androcracia.....	56
Androginia/andrógeno	57
Andropausia	57
Anticonceptivo	57
Apátrida.....	57
Aplicación de la perspectiva de género en la función judicial	57
Aporofobia.....	58
Arcoiris.....	58
Asignación de género	58

Asignación intrafamiliar de recursos	58
Asilo humanitario	58
Asistencia integral a las mujeres víctimas de violencia de género	59
Asociación internacional de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales	60
Auditoría participativa de género	60
Auditoría retributiva	61
Autoestima	62

B

Bandera de la diversidad sexual	62
Barreras invisibles/invisibilidad de la mujer	62
Bienestar social	63
Bifobia	63
Biodiversidad	63
Bisexualidad	63
Bollera	63
Brecha de género en el empleo	64
Brecha de género en las pensiones	64
Brecha salarial por razón de género	64
Brecha tecnológica	65
Buenas prácticas de transversalidad de género	66
Bullying	66
Bullying homofóbico	66
Burka	67

C

Calidad de vida	67
Campana europea del lazo blanco	67
Capitalismo rosa	68

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	68
Carta Social Europea.....	68
Ceguera de género	69
Centro de acogida	69
Centros de atención para los casos de violencia de género	69
Chantaje sexual	70
Chapero	70
Ciberacoso	70
Ciberbullying.....	72
Ciberviolencia	72
Circuncisión masculina	72
Ciudadanía.....	73
Clase social	73
Cláusulas sociales en la contratación pública.....	73
Climaterio	73
Coalición Internacional para la Igualdad Salarial	73
Coeducación	74
Comercio justo.....	74
Comercio sexual.....	74
Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Europa	75
Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.....	76
Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	76
Comisión Interministerial de Igualdad entre Hombres y Mujeres	76
Comisión negociadora del plan de igualdad	76
Comité de los Derechos Humanos	76
Comité Europeo de Derechos Sociales.....	77
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	77
Composición equilibrada	77
Conciencia de género	77
Conciencia feminista	77
Conciencia social.....	78

Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	78
Condición de persona refugiada	79
Consejo de participación de la mujer	80
Construcción social de la feminidad	80
Construcción social de la masculinidad	80
Construcción social de la sexualidad	81
Contratación pública con perspectiva de género	81
Contrato basado en las diferencias de género	81
Control de la natalidad	82
Convención	82
Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales	82
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	82
Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos	83
Convenio de Estambul	83
Cónyuge colaborador	83
Corresponsabilidad/reparto de tareas	84
Cosificación de la mujer	85
Cotizaciones ficticias	85
Crimen contra la humanidad	86
Crimen de honor	87
Cruising	87
Cuidados de larga duración	88
Culpabilización de la víctima	88
Cultura de la violación	88
Cuota	88

D

Declaración Universal de los Derechos Humanos	88
Déficit democrático	89

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género	89
Delito de odio	89
Demisexualidad	90
Democracia de género	90
Democracia paritaria.....	90
Depósito de medidas y protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	91
Derecho a la sexualidad	92
Derechos humanos	92
Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género....	92
Derechos sexuales y reproductivos.....	93
Desagregación de datos por sexo	94
Desarrollo sostenible.....	94
Desempleo de larga duración	95
Desempleo oculto.....	95
Desigualdad de género	95
Determinismo biológico.....	96
Día de la Igualdad Salarial	97
Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.....	97
Día Internacional de la Bisexualidad.....	98
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos	98
Día Internacional de la Igualdad Salarial	98
Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo	98
Día Internacional de la Visibilidad Transgénero.....	99
Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.....	99
Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina	99
Día Internacional del Orgullo LGTBI	100
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.....	100
Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza	100
Día Mundial contra la Trata de Personas	100

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	101
Diagnóstico de situación	101
Dignidad en el trabajo.....	101
Dinero rosa	101
Dirección general de diversidad sexual y derechos LGTBI.....	101
Directivas comunitarias sobre igualdad de trato	102
Disabilismo.....	103
Discriminación de género	103
Discriminación directa	103
Discriminación indirecta	104
Discriminación inversa.....	105
Discriminación laboral por motivos de sexo u orientación sexual	105
Discriminación múltiple.....	106
Discriminación por embarazo o maternidad.....	106
Discriminación por orientación sexual e identidad de género	107
Discriminación racial.....	108
Discriminación vertical femenina	108
Disforia de género.....	108
Disparidad de género	108
Distintivo de igualdad.....	109
Diversidad.....	109
Diversidad de género	109
División del trabajo debida al género.....	111
División sexual del trabajo/segregación laboral de género.....	111
Doble jornada	112
Doble moral	113
Dote	113
Drag king	113
Drag queen	113
Dumping salarial a mujeres y personas inmigrantes.....	114

E

Ecofeminismo.....	114
Economía circular	114
Economía de las caricias.....	114
Economía del cuidado.....	114
Economía informal	115
Economía social.....	115
Economía solidaria	115
Economía sumergida.....	115
Ecosocialismo.....	116
Educación afectivo-sexual.....	116
Educación no sexista	116
Educación para la igualdad de hombres y mujeres.....	116
Educación sexual integral	116
Efecto matilda.....	117
Emancipación de la mujer	117
Empoderamiento de la mujer.....	117
Enfoque de género.....	118
Equidad de género.....	118
Erótica	119
Erotismo.....	119
Esclavitud.....	119
Esclavitud sexual.....	119
Escuela mixta	120
Espacio doméstico.....	120
Estado de bienestar.....	120
Estereotipo sexual.....	121
Estereotipos de género.....	121
Esterilización forzosa	122
Estigma	122

Estrategia dual	123
Estrategia Europea y de Igualdad de Género 2020-2025	123
Estupro	123
Evaluación del impacto en función del género	123
Evaluación sobre la igualdad en el empleo público	125
Exclusión social/riesgo de pobreza.....	125
Explotación.....	126
Explotación infantil	126
Explotación sexual.....	126
Expresión de género	126

F

Factores de desigualdad de género en el trabajo	127
Falocentrismo.....	127
Familia homoparental	127
Familia monomarental.....	127
Familia monoparental	128
Fecundación in vitro	128
Feminazi.....	128
Feminicidio.....	129
Feminidad	129
Feminismo/movimiento feminista	129
Feminización de la pobreza	130
Filiación	131
Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).....	131
Fundación Mujeres	131

G

Garantía de indemnidad por el ejercicio de los derechos de conciliación...	132
Garantía de los derechos de las víctimas de violencia de género.....	133

Gay.....	133
Género	134
Género binario	134
Genocidio.....	134
Gestación subrogada/vientre de alquiler.....	134
Ginopia	135
Grooming	135
Grupo vulnerable	136

H

Hambre cero	136
Hedonismo	136
Hembrismo.....	137
Hermafrodita.....	137
Heteronormatividad	137
Heteropatriarcado	137
Heterosexismo	137
Hiparquía	137
Homofobia.....	138
Homoparentalidad	138
Hostigamiento sexual	138

I

Identidad	138
Identidad de género.....	138
Ideología.....	139
Igualdad.....	139
Igualdad de hecho	139
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	139
Igualdad de retribución por trabajo de igual valor	140

Igualdad de trato entre mujeres y hombres	142
Igualdad en los medios de comunicación	143
Igualdad formal	143
Impacto de género	143
Inadaptación social.....	144
Indemnidad frente a represalias	144
Indemnidad sexual	144
Indicadores de género.....	144
Indicadores de la violencia de género	145
Índice de concentración	145
Índice de desarrollo de género	145
Índice de desarrollo humano	145
Índice de desigualdad de género	145
Índice de distribución	146
Índice de equidad de género	146
Índice de feminización.....	146
Índice de potenciación de género	146
Índice de presencia femenina de mujeres y hombres.....	146
Inequidad	147
Informe de impacto de género	147
Infrarrepresentación/presencia equilibrada entre mujeres y hombres	147
Iniciativa spotlight.....	149
Inmigración.....	149
Inseminación artificial.....	149
Insensibilidad a las diferencias de género	149
Instituto de la Mujer.....	149
Instituto Europeo de Igualdad de Género.....	150
Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer	150
Integración de la perspectiva de género	150
Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.....	151

Integración del principio de igualdad en la política de salud	151
Intereses estratégicos de género.....	152
Internamiento	152
Interrupción del embarazo	152
Interseccionalidad	152
Intolerancia	153
Invisibilidad	153

J

Jerarquía de género.....	153
Juzgados de violencia sobre la mujer.....	153

L

Lavado violeta	154
Lenguaje androcéntrico	154
Lenguaje (no) sexista.....	154
Lesbiana	156
Ley Integral contra la Violencia de Género (objetivos).....	156
LGBTIQ.....	157
Limpieza étnica	157
Lobby europeo de mujeres	157
Luz de gas en violencia de género	157

M

Machada.....	158
Machismo.....	158
Machismo interiorizado.....	159
Machote.....	159
Mainstreaming de género.....	159
Maltrato de mujeres	160

Maltrato infantil	160
Mansplaining.....	160
Marcha mundial de las mujeres.....	160
Marginación de género	160
Marginación social.....	161
Marido	161
Masculinidad	161
Masculinidad hegemónica.....	161
Matriarcado	162
Matrimonio forzoso.....	162
Matrimonio igualitario.....	162
Matrimonio infantil	162
Me too	163
Menopausia.....	163
Métodos anticonceptivos	163
Micromachismo	164
Microviolencias machistas	165
Migración forzosa	165
Ministerio de igualdad.....	165
Minoría sexual	165
Misandria.....	165
Misoginia	166
Monosexismo	166
Movimiento de liberación LGTBI.....	166
Mujer refugiada	166
Mujeres en cifras	166
Mutilación genital femenina	167

N

Necesidades estratégicas de género	167
Necesidades prácticas de género.....	167

Neomachismo	168
Neopatriarcalismo	168
Nuevas masculinidades.....	168
Nuevo contrato social.....	168

O

Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género	169
Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura.....	169
Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	169
Observatorio de la Imagen de las Mujeres.....	169
Observatorio de Salud de las Mujeres	170
Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer	170
Observatorio Igualdad y Empleo.....	170
ONU-mujeres.....	170
Orden de alejamiento	171
Orden de protección.....	171
Organismos para la igualdad	171
Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	171
Orientación sexual, identidad de género e intersexualidad.....	171

P

Pacto de Estado contra la Violencia de Género.....	172
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	173
Pacto Mundial sobre los Refugiados	173
Pansexualidad	173
Parafilia	174
Paridad de género.....	174
Patriarcado	174
Permiso parental	175
Permiso por razones familiares.....	175

Persona asexual	176
Persona cisgénero.....	176
Persona intersexual.....	176
Persona trans	176
Persona transexual.....	176
Persona transgénero	177
Perspectiva de género	177
Petting.....	178
Plan de igualdad	178
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	178
Planificación familiar.....	179
Plataforma de acción Beijing.....	179
Pobreza.....	179
Poliandria	180
Poligamia.....	180
Políticas redistributivas de género	180
Pornografía.....	180
Pornografía infantil	180
Prácticas nocivas	182
Precop.....	182
Prejuicio.....	182
Prestación de seguridad social por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad gravedad	182
Prestación de seguridad social por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante	183
Prestación de seguridad social por nacimiento y cuidado de menor	184
Prestación de seguridad social por riesgo durante el embarazo.....	186
Prestación de seguridad social por riesgo durante la lactancia natural.....	186
Prevención de la violencia de género	187
Principio de no discriminación por razón de sexo y principio de igualdad	187
Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.....	190

Principio de presencia equilibrada en las administraciones públicas y organismos vinculados	190
Principio de transparencia retributiva	191
Prioridades en materia de género	191
Programa clara	192
Promoción de la igualdad en la negociación colectiva	192
Prostitución	193
Prostitución forzada	193
Protocolo de Palermo	193
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas	193
Proxeneta	194
Proxenetismo	194
Prueba de virginidad femenina	194
Publicidad sexista	194

Q

Queer	195
-------------	-----

R

Racismo	195
Rasgo congénito	195
Reasignación de sexo	195
Red mujeres, talento y liderazgo	196
Relación de poder entre mujeres y hombres	196
Reparto de actividades reproductivas	196
Reparto equitativo de tareas domésticas	196
Reproducción asistida	197
Resiliencia	197
Responsabilidad social corporativa	197
Responsabilidades familiares	197

Revolución femenina.....	198
Rol comunitario	198

S

Salario mínimo	198
Salir del armario	198
Salud reproductiva.....	198
Salud sexual	199
Sector feminizado	199
Sector masculinizado	199
Segregación en el trabajo: segregación horizontal-vertical	199
Sensibilización de género	200
Serofobia	200
Sesgo de género	200
Sexcasting	200
Sexilio	200
Sexismo	201
Sexo y género	201
Sexting	202
Sextorsión	202
Sexualidad gris	202
Sharia	203
Símbolo feminista.....	203
Síndrome de adaptación a la violencia doméstica.....	203
Sistema estatal de indicadores de género.....	203
Sistemas de géneros	203
Slam	204
Socialización de género	204
Solicitante de asilo	204
Solidaridad	204

Sororidad	204
Sostenibilidad	205
Sostenibilidad ambiental	205
Sostenibilidad económica	205
Sostenibilidad social.....	205
Stalking	206
Suelo pegajoso	206
Sufragio universal.....	207
Sufragismo	207
Suspensiones del contrato de trabajo relacionadas con el nacimiento, la adopción o la condición de víctima de violencia de género	207

T

Talento 360. Mujeres directivas.....	208
Tasa de actividad	208
Tasa de desempleo	208
Tasa de fecundidad.....	208
Tasa de inactividad	208
Tasa de ocupación/empleo	209
Techo de cemento.....	209
Techo de cristal	209
Techo de diamante	209
Teoría de género	210
Teoría del doble sistema de explotación de la mujer.....	210
Tercer género o género no binario.....	210
Test de Bechdel	210
Tolerancia cero	210
Trabajadora rosa	211
Trabajo a domicilio.....	211
Trabajo a tiempo parcial	211
Trabajo compartido.....	211

Trabajo familiar no remunerado	211
Trabajo femenino (caracteres)	212
Trabajo forzoso	212
Trabajo precario	212
Trabajo remunerado	212
Trabajo sumergido/economía sumergida	212
Trabajos domésticos	212
Trafico ilícito de inmigrantes	213
Transexuación.....	213
Transfobia.....	213
Transformista	213
Transgresión feminista.....	213
Transversalidad de género	214
Trata de personas	214
Trata de personas con fines de explotación sexual.....	215
Travesti	215
Triángulo negro	215
Triángulo rosa	215
Tribunal de Justicia de la Unión Europea	215
Tribunal Europeo de Derechos Humanos	216
Triple rol	216
Turismo sexual	216
Umbral de paridad	216

U

Unidades de igualdad	217
Unidades de violencia sobre la mujer	217

V

Valoración de puestos de trabajo	217
Varón domado	218

Violación.....	219
Violación matrimonial	219
Violencia de género	219
Violencia digital	222
Violencia doméstica	222
Violencia vicaria.....	223
Visibilización	223
Vivienda colaborativa	223

X

Xenofobia	224
-----------------	-----

PRÓLOGO

El lenguaje es para el feminismo una potente herramienta de transformación social. Por eso el axioma “lo que no se nombra, no existe” ha sido históricamente, y sigue siendo, una de las máximas del movimiento feminista.

Las palabras han permitido desvelar graves problemas estructurales. Por ejemplo, el concepto de violencia de género ha conseguido que este tipo de violencia haya pasado de considerarse un problema privado, a ser una cuestión de Estado con regulación específica para su erradicación, tanto en el ámbito internacional como en el nacional y el regional. Ponerle nombre ha posibilitado hacerle frente.

Además, los conceptos han permitido visibilizar y situar en la agenda pública y política todo tipo de desigualdades, discriminaciones y violencias sufridas por las mujeres por el simple hecho de serlo. Hablamos, por ejemplo, de la brecha salarial, los techos de cristal, los suelos pegajosos, el acoso sexual, la mutilación genital femenina o la discriminación múltiple.

Mencionar esas problemáticas ha posibilitado dotar de reconocimiento y carácter social y colectivo a problemas inicialmente considerados individuales y privados, lo que ha facilitado el desarrollo de políticas públicas orientadas a combatirlos y erradicarlos. Y lo que es más importante, ha permitido que muchas mujeres se vean reconocidas en esas experiencias, las hayan verbalizado e incluso denunciado.

Al mismo tiempo, con el objetivo de generar discursos alternativos a las convicciones sociales y a los estereotipos de género, el feminismo se ha provisto de una serie de términos capaces de impulsar cambios necesarios para la transformación social. Algunos de esos preciosos conceptos serían palabras como sororidad o empoderamiento de las mujeres.

Pero reivindicar las palabras y poner nombre a lo que sucede no constituye un fin en sí mismo, sino un acto de reflexión, de pensamiento crítico y de impulso para la consecución de una sociedad más libre, justa e igualitaria.

Una publicación como la que tenéis entre manos, donde se recogen estas palabras, toma forma, por tanto, de un magnífico glosario, una herramienta didáctica imprescindible para sensibilizar, informar y formar a estudiantes, y a la sociedad en general acerca de la terminología desarrollada durante décadas por mujeres y hombres feministas para visibilizar la situación de las mujeres y luchar por sus derechos, pero también para facilitar la comprensión de gran parte de las transformaciones y debates que se producen actualmente en nuestra sociedad.

Ahí radica la importancia de las palabras, pues constituyen la semilla de la que brotan reflexiones, acciones y cambios. Todas ellas, las que existen y las que están por venir son fundamentales. Porque lo que se nombra, existe, y solamente de este modo, se puede cuestionar, debatir, cambiar, transformar y mejorar.

Pilar Callado García

Directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

ABREVIATURAS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AN	Audiencia Nacional
AROPE	indicador “en riesgo de pobreza y/o exclusión social”
Art.	artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidad Autónoma
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEP	Centro Europeo de Empresas Públicas y Servicios Públicos
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CIC	Candidatura Independiente de Centro
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
Cont-adtvo	Contencioso-administrativo
CP	Código Penal
CSE	Carta Social Europea
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EE-IE	Izquierda de Euskadi
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal

EUROSTAT	Oficina de Estadística de la Unión Europea
G.P.	Grupo Parlamentario
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social
IP	Incapacidad Permanente
IT	Incapacidad Temporal
IPPF	Federación Internacional de Planificación Familiar
LGTBI	Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica de Igualdad
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de Naciones Unidas
OSCE	Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PNV	Partido Nacional Vasco
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
PSP-US	Unidad Socialista
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto

Rec.	Recurso
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior Justicia
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
UCD	Unión de Centro Democrático
UE	Unión Europea
UEAPME	Asociación Europea de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
VIH/SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia

A

ABANDONO EMOCIONAL

Estado en el que una persona se siente poco deseada, dejada de lado u olvidada. Supone la ruptura del vínculo emocional en la pareja o el desinterés e indiferencia por otra persona.

ABLACIÓN DE CLÍTORIS

Eliminación total o parcial de tejido de los órganos genitales femeninos, particularmente del clítoris, con el objeto de eliminar el placer sexual de las mujeres, cuya práctica se lleva a cabo en base a razones culturales, religiosas o por cualquier otro motivo no médico. Inicialmente, esta práctica, muy extendida en el mundo, se conocía como “circuncisión femenina”, aunque en realidad no guarda relación alguna con la circuncisión masculina.

ABORTO

La OMS define el aborto como la interrupción del embarazo cuando el feto no es viable fuera del vientre materno, considerándose actualmente que tal viabilidad se produce a partir de las 22 semanas de gestación.

ABORTO ESPONTÁNEO

Es el que se produce de manera natural sin intervención de instrumental o medicamentos.

ABORTO EUGENÉSICO

Es el que se realiza cuando hay certeza o sospecha de que el feto sufre una malformación grave.

ABORTO INDUCIDO

Es el resultado de prácticas deliberadas con el fin de interrumpir el embarazo.

ABORTO LEGAL

Es el aborto inducido que se lleva a cabo dando cumplimiento a la normativa reguladora del país donde se práctica (en España LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo).

ABORTO POR VIOLACIÓN

Es el embarazo inducido a consecuencia de haberse producido una violación denunciada, o en casos comprobados de incesto.

ABORTO TERAPÉUTICO O POR CAUSAS MÉDICAS

Es el aborto inducido con la intención de proteger la salud o la vida de la embarazada cuando esta se encuentra en peligro o cuando se detecten anomalías fetales incompatibles con la vida.

ABUSO SEXUAL

Se trata de un delito tipificado en los artículos 181 y 182 del Código Penal, que se comete cuando se realiza un comportamiento que atenta contra la libertad sexual de una persona, independientemente de su sexo, sin que la víctima haya prestado su consentimiento y sin que el autor del delito emplee violencia, fuerza o intimidación. Si el consentimiento se ha obtenido aprovechando una situación de superioridad sobre la víctima, no será válido.

La pena por abusar sexualmente de una persona se incrementa en los siguientes casos:

- Cuando el abuso sexual se cometa mediante acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal.
- Si se introducen miembros corporales u objetos por vía vaginal o anal.

Se consideran supuestos especiales de abuso sexual, con penalización más severa, las siguientes situaciones:

- Cuando la víctima es un menor entre 16 y 18 años y el acto se comete mediando engaño o abuso de una posición reconocida de confianza, autoridad o influencia.

- Si la víctima es menor de 16 años, en cuyo caso los hechos se castigan con la pena prevista para los supuestos de agresión sexual.

ACANTILADO DE CRISTAL

Fenómeno por el cual las personas que pertenecen a grupos concretos tienen mayor probabilidad de encontrarse en posiciones de liderazgo asociadas con un mayor riesgo de fracaso y de crítica.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Conforme a lo establecido en el art. 51 LOI, las Administraciones Públicas deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. En aplicación de este mandato la STS, cont-admvo, de 16 de octubre de 2019, rec. 2013/2018, sobre validez de una convocatoria de promoción interna a cátedras, considera ajustada a derecho e incluida en una oferta de empleo que otorga una puntuación adicional a las mujeres, en aquellos casos en que el acceso tenga lugar en una especialidad en la que se encuentren infrarrepresentadas.

ACCESO IGUALITARIO A LOS RECURSOS POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES

Como señala la OIT, garantizar la igualdad de acceso a oportunidades de empleo y obtención de ingresos, a todas las mujeres y hombres disponibles para trabajar que cuentan con las competencias y los conocimientos necesarios para ello, no es solo un derecho humano, sino que también es positivo para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el progreso social. El trabajo decente es, además, una fuente de autoestima, prestigio social, seguridad humana y dignidad. Por todo ello, las sociedades tienen la obligación de crear un entorno socioeconómico favorable para que toda la ciudadanía pueda ejercer su derecho al trabajo, aprovechando al máximo su potencial humano.

ACCIÓN AFIRMATIVA

Medida de carácter temporal para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Sus caracteres esenciales son la temporalidad en su duración, la legitimidad, en cuanto que trata de evitar una desigualdad constatada, y su proporcionalidad, ya que no debe de perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Son un conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres. Estas medidas, aplicadas con carácter temporal, persiguen producir un efecto beneficioso sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades. Deben de cumplir las siguientes reservas: a) son medidas específicas; b) actúan frente a situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres; c) son temporales, mientras subsistan dichas situaciones; d) deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

ACNUR

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) se creó el 14 de diciembre de 1950, para ayudar a los millones de personas europeas desplazadas por la Segunda Guerra Mundial, y en la actualidad presta su ayuda a las personas Refugiados de todo el mundo, principalmente de África, Oriente Medio y Asia.

Se trata, por tanto, del Organismo de las Naciones Unidas, encargado de proteger a las personas refugiadas y desplazadas por persecuciones o conflictos, promoviendo soluciones duraderas a su situación, mediante el reasentamiento voluntario en su país de origen o en el de acogida. Mantiene su sede oficial en Ginebra (Suiza).

ACOSO ESCOLAR HOMOFÓBICO

Viene referido a los comportamientos violentos de exclusión, amenazas, insultos o cualquier otra forma de agresión, producida en los ámbitos educativos de cualquier nivel y que tiene como origen la orientación sexual de alumnos y alumnas.

ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO

1. CONCEPTO

Constituye acoso laboral toda conducta reiterada y no deseada, ejercida en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, que tiene como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO

2.1. Sujetos

Cualquier persona de la empresa o de su entorno y la víctima.

2.2. Conductas propias de una situación de acoso

Las conductas, que son diversas, pueden ser agrupadas así:

- Actividades que impiden la comunicación adecuada de la víctima con su entorno laboral (aislamiento, supresión del teléfono u ordenador que normalmente utiliza ...).
- Actividades orientadas a evitar que la víctima mantenga contactos sociales (no hablarle, aislarle en los lugares comunes, prohibir que otras personas trabajadoras mantengan contacto ...).
- Desacreditar personalmente a la víctima (ridiculizarla, hacer circular rumores sobre su vida privada o familiar, burlarse de sus ideas políticas o religiosas ...).
- Desacreditarle profesionalmente (descalificación del trabajo que realiza, encomendarle trabajos de imposible realización o de escaso valor...).
- Encomendarle actividades que puedan afectar a su integridad física o psíquica (asignación de los trabajos más penosos...).

2.3. Caracteres de las conductas potencialmente constitutivas de acoso

- Reiteración de comportamientos por parte del sujeto acosador.
- Conductas no deseadas por las víctimas.
- Ha de tratarse de comportamientos susceptibles de atentar contra la dignidad o de crear un entorno laboral humillante u hostil.

2.4. Elementos accesorios del acoso laboral

- Intencionalidad de causar un daño.

No es necesario que quien acose persiga causar un daño, ya que basta con que su conducta sea susceptible de originarlo.

- Producción del daño.

Lo determinante es que existan conductas contrarias a la dignidad de la persona, con independencia de que produzcan un daño material (baja laboral por IT, declaración de incapacidad permanente, etc.). El daño material no es consustancial al acoso laboral, pero en caso de producirse permite calcular la indemnización por resarcimiento del mismo.

2.5. Tutela judicial del acoso laboral

Es competente la jurisdicción social para conocer de las demandas derivadas de acoso laboral (demanda de resolución del contrato de trabajo, declarativa de derechos para que cese la situación de acoso, con indemnización de daños y perjuicios, etc.). Tratándose de personal funcional también es competente la jurisdicción laboral, siempre que se demande por inobservancia de medidas de seguridad y salud laboral (SSTS de 24 de junio de 2019, rec. 123/2018 y 11 de octubre de 2018, rec. 2605/2016).

2.6. Consideración del acoso laboral como contingencia profesional

La incapacidad temporal o permanente derivada de acoso laboral en el trabajo debe tener el tratamiento de accidente de trabajo (SSTSJ Granada 13 de octubre 2016, rec. 1091/2016 y 13 de febrero de 2020, rec. 1150/2019; Madrid 30 de marzo de 2015, rec. 642/2014; Asturias de 14 de febrero de 2014, rec. 131/2014; Comunidad Valenciana de 12 de marzo de 2014, rec. 2174/2013 o La Rioja de 6 de octubre de 2005, rec. 179/2005); pudiendo imponerse a la empresa el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad (SSTSJ Cataluña de 12 de junio de 2020, rec. 633/2020; 26 de mayo 2017, rec. 4487/2016 y 21 de mayo de 2012, rec. 221/2012; Comunidad Valenciana de 17 de enero de 2012, rec. 1794/2011 o Galicia de 25 de enero de 2012, rec. 2040/2008).

ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL

Comportamiento hostil, degradante ofensivo o discriminatorio hacia una persona por razón de su identidad de género, distinta de su sexo biológico. En el ámbito laboral, la transexualidad supone un obstáculo a veces insuperable para encontrar empleo.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Comportamiento hostil, degradante, ofensivo o intimidatorio hacia una persona por razón de su orientación sexual. Tiene su base en el modelo heterosexual socialmente impuesto en la sociedad patriarcal y contrario a cualquier otro tipo de sexualidad.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho a la no discriminación por orientación sexual [art. 4.c) ET]; a la protección frente al acoso por orientación sexual [art. 4.e) ET], constituyendo una de las causas de despido procedente [art. 54.g) ET y STSJ Comunidad Valencia de 13 de julio de 2010, rec. 1076/2010, que confirma la procedencia del despido por existir, entre otros hechos, acoso por orientación sexual].

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOI).

Este supuesto de acoso también se considera discriminatorio y por tanto las conductas que comporten su existencia serán constitutivas de vulneración de derechos fundamentales.

El acoso por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino que también engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca.

En estos casos el acoso no tiene motivaciones sexuales pero sí se lleva a cabo en función del sexo de la víctima (SSTSJ Cataluña de 18 de enero de 2018, rec. 6593/2017 y 28 de octubre de 2019, rec. 2449/2019

o Galicia 13 de abril de 2018, rec. 421/2018). En ocasiones resulta difícil diferenciar el acoso por razón de sexo del acoso laboral, ya que ambas conductas afectan a la dignidad de la persona (STSJ Murcia 12 de enero de 2009, rec. 1018/2008).

ACOSO PSICOLÓGICO

Práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente (RAE). El Parlamento Europeo mediante Resolución 2001/2339, publicada mediante Acta de 20 de septiembre de 2001, efectuó un llamamiento a las instancias comunitarias, ante la creciente alarma social, provocada por el acoso psicológico en el trabajo, habiéndose hecho eco de dicha Resolución distintos pronunciamientos judiciales de los que son ejemplo las SSTSJ de Madrid de 16 de junio de 2020, rec. 124/2020; Galicia 15 de mayo de 2020, rec. 144/2020 y 25 de noviembre de 2019, rec. 4094/2019, entre otras.

ACOSO SEXUAL

1. MARCO NORMATIVO BÁSICO

- Artículos 10, 14 y 18.1 de la Constitución Española sobre el respeto a la dignidad, a la igualdad de trato y no discriminación y al respeto a la intimidad.
- Artículo 7 LOI sobre el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo; artículo 46.2.i) respecto de la inclusión en los planes de igualdad de la prevención del acoso sexual; artículo 48 relativo a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y artículo 62 relativo al protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores sobre el respeto de la intimidad y la consideración debida a su dignidad, con inclusión de la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Artículo 17.1 ET respecto del derecho a la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo y artículo 54.2.g) sobre el acoso sexual o por razón de sexo como causa de despido disciplinario.

- Artículo 2.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en cuanto a competencia de la jurisdicción social en materia de acoso sexual y por razón de sexo; artículos 177 y siguientes sobre procedimiento de tutela de derechos fundamentales; artículo 180 sobre la posibilidad de adopción de medidas cautelares y artículo 286.2 respecto de la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en los supuestos de despido nulo por cualquier clase de acoso.

2. CONCEPTO

Constituye acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7.1 LOI).

3. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL

- Cualquier tipo de comportamiento verbal, físico, gestual o de cualquier otra naturaleza (SSTSJ Andalucía/Sevilla de 12 de marzo de 2020, rec. 3964/2018; Castilla y León/Valladolid de 24 de octubre de 2019, rec. 1580/2019; Canarias/Las Palmas de 13 de septiembre de 2019, rec. 434/2019, o Cataluña de 25 de septiembre de 2019, rec. 3992/2019).
- Naturaleza sexual del comportamiento.
- Ha de tratarse de una conducta grave (SSTC 224/1999, de 13 de diciembre y 136/2001, de 18 de junio), ya que de no ser así la conducta sería reprobable, pero no calificable de acoso sexual (STSJ Castilla y León/Burgos de 22 de septiembre de 2020, rec. 294/2020).
- No se exige reiteración de las conductas constitutivas de acoso, ya que una sola conducta de notoria gravedad puede ser calificada como acoso sexual (SSTSJ Cataluña de 11 de julio de 2019, rec. 1630/2019 y 28 de noviembre de 2018, rec. 4560/2018).
- La conducta debe producirse dentro del ámbito de organización de la empresa, si bien excepcionalmente podrían calificarse como constitutivas de acoso sexual en el trabajo actuaciones producidas fuera del centro de trabajo, pero relacionadas con la actividad laboral (SSTSJ Canarias/Tenerife de 21 de mayo de 2020, rec. 52/2020 y Madrid de 21 de febrero de 2020, rec. 1009/2019).

- El sobreseimiento penal del acoso no impide calificar la conducta como acoso sexual en el ámbito laboral (SSTSJ Canarias/Las Palmas de 6 de marzo de 2018, rec. 1648/2017 y Baleares de 29 de marzo de 2016, rec. 47/2016).

4. TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL

4.1. Por su objeto

4.1.1. Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Se produce cuando el sujeto activo de la conducta de acoso sexual condiciona una decisión negativa o positiva en el terreno de la relación laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual.

4.1.2. Acoso sexual ambiental

Es el realizado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima, teniendo por objeto crearle un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro.

4.2. Por razón del sujeto activo

4.2.1. Acoso descendente

El autor es la persona empresaria o cualquier otra persona del centro de trabajo que tiene una ascendencia jerárquica sobre la víctima.

4.2.2. Acoso ascendente

La persona autora se encuentra jerárquicamente subordinada a la víctima.

4.2.3. Acoso horizontal

Es el realizado por compañeros y compañeras de trabajo que no mantienen relación jerárquica con la víctima.

4.3. En función de las conductas

En un estudio realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO se diferencian cinco clases de acoso:

- Acoso por invasión, que comprende aquellos comportamientos en que la presión y las molestias no se manifiestan verbalmente, ni traspasan un límite físico, siendo sin embargo ofensivas para quien las recibe.
- Acoso a través de presiones recibidas de jefes, compañeros, subordinados o clientes, para mantener relaciones sexuales.
- Chantaje sexual, en el que se condiciona la vida laboral de una trabajadora, o su contratación, a la aceptación de alguna clase de relación sexual.
- Acoso físico leve, en el que se producen tocamientos indeseados.
- Agresión sexual directa.

4.4. En función de la gravedad del acoso

El Instituto de la Mujer, en un estudio sobre acoso sexual, agrupa distintas conductas como constitutivas de acoso leve, grave o muy grave.

- Acoso leve
 - Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.
 - Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
 - Pedir reiteradamente citas.
 - Acercamiento excesivo.
 - Hacer gestos y miradas insinuantes.
- Acoso grave
 - Hacer preguntas sobre su vida sexual.
 - Hacer insinuaciones sexuales.
 - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
 - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
- Acoso muy grave
 - Abrazos o besos no deseados.

- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asaltos sexuales.

5. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN CONFIGURAR EL ACOSO SEXUAL

Los comportamientos susceptibles de ser catalogados dentro del concepto de acoso sexual son variados y de diferente nivel de gravedad: desde bromas y comentarios de mal gusto, alusiones groseras e inaceptables, gestos, exhibición de pornografía no deseada por la víctima, hasta la agresión física más o menos grave.

En función de la gravedad o la intensidad de la acción pueden distinguirse cuatro tipos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Requerimientos de favores sexuales, acompañados de promesas laborales o de amenazas en caso de no acceder a tales requerimientos.
- Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones impúdicas o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales, observaciones desagradables, etc.

6. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO COMO DELITO

El artículo 184 del Código Penal establece que incurre en el delito de acoso sexual quien solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Cuando el culpable del acoso sexual cometiera el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, la pena resultará agravada.

Son pronunciamientos judiciales de interés en el ámbito penal, los siguientes, entre otros:

- STS 26 de abril de 2012, rec. 1335/2011. Constituye delito de acoso sexual el solicitar favores de naturaleza sexual por parte de un comisario de policía, causando en la víctima, inspectora en comisión de servicios, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil u humillante.
- Sentencia AP (Murcia) de 11 de febrero de 2020, apelación 137/2019. El acusado realizó reiteradas propuestas a una camarera de su establecimiento para tener relaciones sexuales, que siempre fueron rechazadas, produciéndose finalmente el abandono del trabajo, y continuando posteriormente enviando whatsapp de contenido sexual.
- Sentencia AP (León) de 4 de marzo de 2019, apelación 1415/2018. Encargada de lavandería que se dirige a un trabajador con expresiones como “vaya culo que tienes” además de tocarle el trasero e intentar besarle tras agarrarlo por el cuello y lamerle la cara. En varias ocasiones le toco los genitales por fuera del pantalón, llegando a bajarle el pantalón en una de las ocasiones.
- Sentencia AP (Toledo) de 18 de marzo de 2016, apelación 16/2016. Incorre en el delito quien amenaza con no pagar las nóminas a los familiares, para obtener favores sexuales de una trabajadora.
- Sentencia AP (Madrid) de 11 de julio de 2016, apelación 570/2016. Frases o soeces de claro contenido sexual, llegando a mostrar los genitales a la víctima, al tiempo que le impedía salir del lugar sujetando la puerta y diciendo “mira como me pones, echamos un polvo”.
- En parecidos términos, Sentencia AP (Madrid) de 20 de marzo de 2015, apelación 110/2013; Valencia de 18 de diciembre de 2014, apelación 423/2013, STS de 25 de noviembre de 2014, rec. 1005/2014; Córdoba de 11 de noviembre de 2013, apelación 501/2013; o Vizcaya 4 de octubre de 2013, apelación 156/2013, o SSTS de 30 de abril de 2013, rec. 1338/2012 y 26 de abril de 2012, rec. 1335/2011.

7. TUTELA JUDICIAL DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

7.1. Demanda sobre protección de derechos fundamentales (art. 177 a 184 LRJS)

En estos casos, la legitimación activa corresponde con carácter general al personal laboral que haya sido sujeto pasivo del acoso sexual y la pretensión a ejercitar será la de cese en el comportamiento por parte del sujeto activo y abono de una indemnización en concepto de daños y perjuicios, de la que responderán solidariamente el sujeto acosador y la empresa. Sobre este tipo de procedimientos de tutela de derechos fundamentales se pronuncian, entre otras, las siguientes resoluciones judiciales:

- STSJ Cataluña de 27 de noviembre de 2018, rec. 4560/2018. Existencia de acoso sexual ante la reiteración de frases, insinuaciones, y comentarios de contenido sexual por parte del superior jerárquico. Indemnización de daños y perjuicios de 50.000 euros.
- STSJ Galicia de 9 de noviembre de 2017, rec. 2778/2017. Acoso sexual en una gran superficie por parte del jefe de tienda. Condena a una indemnización de 30.360 euros.
- STSJ Madrid de 23 de julio de 2015, rec. 235/2013. Existencia de acoso sexual e indemnización por vulneración de derechos fundamentales de 6.000 euros.
- STSJ Cataluña de 17 de julio de 2012, rec. 2811/2012. Existencia de acoso sexual e indemnización a favor de la víctima de 10.000 euros.

Tratándose de personal funcionario y estatutario también es competente la jurisdicción social siempre que se invoque la infracción de normas en materia de prevención de riesgos laborales, y ello en aplicación del art. 2.e) LRJS, conforme ha tenido ocasión de señalar la STS, Pleno, de 24 de junio de 2019, rec. 123/2019 y SAN de 11 de septiembre de 2019, procedimiento 251/2017. En concreto se ha atribuido a la jurisdicción social la competencia sobre acoso sexual al personal funcionario, invocándose normativa de PRL, en los siguientes casos:

- STSJ Andalucía (Málaga) de 25 de abril de 2018, rec. 117/2018. Secretaria de Ayuntamiento que acciona para determinar la exis-

tencia de conductas vejatorias que han provocado una situación de acoso.

- STSJ Andalucía (Málaga) de 21 de febrero de 2018, rec. 2160/2017. Policía municipal que invoca la situación de acoso sexual por infracción de normas en materia de PRL.
- STSJ Andalucía (Sevilla) de 20 de diciembre de 2017, rec. 3873/2017. Funcionaria de carrera que alega acoso sexual con incumplimiento en materia de PRL. Se desestima la demanda, pero se declara la competencia de la jurisdicción social.
- STSJ Cataluña de 20 de noviembre de 2017, rec. 5165/2017. Policía local funcionaria que demanda por acoso sexual con incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Derecho de indemnización de 25.000 euros.

Cuando el personal funcional demanda con invocación de la tutela de derechos fundamentales, sin más, la demanda no es competencia de la jurisdicción social, sino de la contencioso-administrativa (SAN 20 de mayo de 2020, procedimiento 123/2020).

7.2. Demanda de resolución de contrato a instancia de la trabajadora víctima de acoso sexual en el trabajo

En estos casos la demanda tiene por objeto resolver el contrato de trabajo que vincula a la trabajadora víctima de acoso sexual con la empresa en la que se produce el acoso, con derecho a dos indemnizaciones diferenciadas. Por una parte, la que corresponde en función de los años de servicios prestados en la empresa y del salario percibido, que se calcula en los mismos términos que el despido improcedente. Por otra parte, se reclamará siempre una indemnización de daños y perjuicios en concepto de vulneración de derechos fundamentales.

Sobre el tema resultan de interés los siguientes pronunciamientos judiciales:

- STSJ Andalucía (Granada) de 20 de diciembre de 2018, rec. 1763/2018. Se declara el derecho a la resolución del contrato, con la indemnización que legalmente corresponda en función de la antigüedad y salario, más una indemnización adicional de 25.000 euros.

- STSJ Galicia de 13 de abril de 2018, rec. 421/2018. Acoso discriminatorio sexista en relación con el acoso sexual sufrido por la esposa del trabajador. Acoso sexual por asociación. Resolución del contrato con indemnización adicional de 15.000 euros.
- STSJ Murcia de 18 de abril de 2016, rec. 546/2015. Trabajadora de residencia geriátrica acosada sexualmente por residente. Se estima la resolución de contrato y el derecho a la indemnización ordinaria, más una indemnización adicional de 12.000 euros. En los mismos términos, SSTSJ Galicia de 30 de enero de 2018, rec. 5957/2017; Cataluña 30 de enero de 2018, rec. 5955/2017 y 26 de febrero de 2015, rec. 6729/2014; y Madrid 8 de abril de 2016, rec. 804/2015.

7.3. Demanda por despido nulo

En ocasiones la trabajadora es despedida invocando diversas razones, pero acreditándose en el acto del juicio que el despido obedece a una situación de acoso sexual o por razón de sexo, en cuyo caso procede declarar la nulidad del despido con derecho a la readmisión y el abono de los salarios de tramitación, y a una indemnización adicional en concepto de vulneración de derechos fundamentales.

Dado que la readmisión implicaría volver al centro de trabajo en el que la trabajadora está siendo objeto de acoso, el art. 286.2 LRJS contiene la previsión de que en estos casos y en vía de ejecución de sentencia, “la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación en su caso...”.

Sobre el despido nulo por existencia de acoso sexual en el trabajo se han pronunciado, entre otras, las siguientes resoluciones judiciales:

- STSJ Galicia de 16 de julio de 2020, rec. 529/2020. Despido nulo y fijación de indemnización adicional de 25.000 euros a cuyo pago se condena solidariamente al acosador y a la empresa.
- STS Galicia de 9 de diciembre de 2019, rec. 3789/2019. Despido nulo como represalia por la denuncia de acoso sexual. Indemnización adicional de 6.000 euros.

- STSJ Asturias de 30 de septiembre de 2015, rec. 1932/2015. Despido nulo e indemnización de 15.500 euros.

8. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL

Las conductas de acoso sexual pueden derivar en afecciones psicológicas y, singularmente, en síndromes depresivos que pueden ser calificados como accidente de trabajo al amparo de lo establecido en el art. 156 TRLGSS, siempre que de alguna manera concorra una conexión entre la ejecución del trabajo y las lesiones sufridas, salvo que se acrediten hechos que desvirtúen el nexo causal o que la naturaleza de la lesión excluya el origen laboral.

Así, se ha declarado la existencia de accidente de trabajo en los siguientes casos:

- STSJ Cantabria 23 de noviembre de 2006, rec. 919/2006. Trastorno por estrés postraumático derivado de acoso sexual.
- STS Cantabria 25 de enero de 2006, rec. 1233/2005. Prestación de IT derivada de una situación de acoso sexual en el trabajo.
- STSJ Cataluña 11 de junio de 2004, rec. 1760/2003. Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo por depresión mayor derivada de acoso sexual.
- STSJ Galicia 24 de enero de 2000, rec. 5818/1996. Síndrome depresivo reactivo a acoso sexual.

9. DIMENSIÓN SOCIAL DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La violencia contra las mujeres en el mundo laboral, constituye una vulneración de los derechos humanos que afecta a las mujeres con independencia de su edad, ubicación, nivel de ingresos, o condición social. Pese a que muchos países cuentan con leyes o disposiciones para combatir este tipo de violencia, su repercusión es limitada y así, en la Unión Europea, se estima que un 55 por 100 de las mujeres han experimentado acoso sexual en al menos una ocasión desde que cumplieron 15 años, y de ellas un 32% lo sufrió en el trabajo. La violencia contra las mujeres limita su potencial económico y social y tiene una incidencia significativa en su salud física y mental, que puede con-

ducir al absentismo, la pérdida de oportunidades de promoción y la pérdida de puestos de trabajo (ONU-Mujeres).

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Como hemos señalado, se trata de una modalidad de acoso sexual que consiste en un comportamiento grosero e indeseable, que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para las mujeres.

Conforme a la STC 224/1999, de 13 de diciembre “para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante, por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos, o palabras, comportamiento que se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave y capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

Reproducen la anterior definición de acoso sexual ambiental, entre otras SSTSJ Andalucía (Sevilla) de 12 de marzo de 2020, rec. 3964/2018; Cataluña 25 de septiembre de 2019, rec. 3292/2019; 11 de julio de 2019, rec. 1630/2019 y Cataluña 28 de noviembre de 2018, rec. 4560/2018; Canarias (Las Palmas) de 6 de marzo de 2018, rec. 1648/2017, 30 de enero de 2017, rec. 569/2016; Comunidad Valenciana de 10 de octubre de 2006, rec. 2966/2006 y 18 de diciembre de 2002, rec. 2741/2002; o Cataluña de 9 de septiembre de 2002, rec. 3375/2002.

Por su parte, según el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, del Instituto Andaluz de la Mujer, “Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo u humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo”.

Pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas pornográficas, etc.

ACOSO SEXUAL CALLEJERO

Práctica de connotación sexual ejercida por una persona desconocida, en un espacio público. Abarca desde expresiones verbales más o menos groseras a tocamientos, roces, miradas lascivas, etc. que provocan malestar para quienes las reciben.

ACREDITACIÓN DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las situaciones de violencia de género, se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos (art. 23 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género).

ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Toda acción individual o social llevada a cabo para la obtención de un producto o la prestación de un servicio que satisfaga las necesidades humanas. Se trata de una actividad económica que, en función de los factores productivos utilizados o de los resultados que satisface, se subdivide en tres sectores básicos: primario (obtención de recursos directamente de la naturaleza –agricultura, ganadería, pesca–); secundario (elaboración de productos aptos para el consumo) y terciario (prestación de servicios diversos). En definitiva, la actividad productiva es la que está relacionada con la producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios.

ACTIVIDAD REPRODUCTIVA

Se entiende por trabajo reproductivo el conjunto de actividades o tareas imprescindibles o necesarias para el mantenimiento de las per-

sonas, generalmente familiares, que incluye el cuidado personal, la educación, las relaciones sociales, el apoyo a las familias y también las actividades destinadas al cuidado del hogar. Se trata de un tipo de actividades altamente feminizadas y exentas de remuneración.

ACTIVISMO

Actividad sostenida con la intención de efectuar un cambio de índole social o político.

ACTIVO DE GÉNERO

Cualquier recurso que las personas, y su contexto social y cultural, poseen para promover relaciones positivas, centradas en la igualdad y equidad de género. Los activos de género tienen que ver, principalmente, con la capacidad y compromiso que mujeres y hombres tienen para romper con las dinámicas de poder que configuran las relaciones interpersonales y las prácticas cotidianas que perpetúan determinadas desigualdades de género.

ADAPTACIÓN

Proceso de modificación de algunas o de todas las creencias personales y/o aptitudes, a fin de adaptarse a las nuevas condiciones de vida.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la forma y condiciones previstas en el art. 34.8 ET.

AFRODISIACO

Sustancia que aumenta el deseo sexual.

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Organismo con sede en Viena, cuyo objetivo consiste en proporcionar a las instituciones, órganos, organismos y agencias competentes de la

UE y de sus Estados miembros, cuando apliquen el derecho comunitario, ayuda y asesoramiento en materia de derechos fundamentales con el fin de ayudarles a respetarlos plenamente cuando adopten medidas o establezcan líneas de actuación en sus esferas de competencias respectivas. Sus cometidos incluyen la recogida de la información de datos, la investigación y análisis, asesoramiento a las instituciones de la UE y a los Estados miembros, cooperación con la sociedad civil y sensibilización en materia de derechos humanos.

AGÉNERO

Persona que no se identifica con ninguno de los géneros binarios (hombre o mujer), o que declara no tener identidad de género.

AGENTE DE IGUALDAD

Profesional cuya misión es diseñar, implantar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas u organizaciones de todo tipo; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar, planes, programas y proyectos de acción positiva.

AGRAVANTE DE GÉNERO

Se trata de una circunstancia agravante de la responsabilidad penal que aparece recogida en el art. 22.4 del Código Penal, que se aplica en aquellos casos en los que haya quedado acreditado que el autor ha cometido el delito contra la víctima mujer por el hecho de serlo y con intención de dejar patente su sentimiento de superioridad frente a la misma. El TS ha aplicado este agravante en sentencias 114/2021, de 11 de febrero; 223/2019, de 29 de abril y 565/2018, de 19 de noviembre.

AGRESIÓN SEXUAL

El artículo 178 del Código Penal define la agresión sexual como el que atentare contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia o intimidación.

La violencia o intimidación no ha de ser de tal grado que presente caracteres irresistibles, invencibles o de gravedad inusitada, bastando

con que sea suficiente y eficaz para alcanzar el fin propuesto, paralizando o inhibiendo la voluntad de resistencia de la víctima [STS 14 de septiembre de 2020, Sala 2ª, rec. 10098/2020].

La calificación jurídica como agresión sexual debe hacerse en atención a la conducta del sujeto activo, ya que si este ejerce una intimidación clara y suficiente, entonces la resistencia de la víctima es innecesaria, pues lo determinante es la actividad o la actitud del agresor y no la de la víctima.

El Código Penal contempla las siguientes modalidades de agresión sexual:

- Tipo básico, castigado con la pena de prisión de uno a cinco años (artículo 178 CP).
- Violación, consistente en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o en la introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, castigándose con la pena de seis a doce años (artículo 179 CP).
- Tipos agravados, penalizados con prisión de cinco a diez años, cuando concurra alguna de las circunstancias a que hace referencia el artículo 180 CP:
 - Que la violencia o intimidación ejercida revista un carácter particularmente degradante o vejatorio.
 - Que los hechos se cometan por dos o más personas.
 - Que la víctima sea especialmente vulnerable por razón de edad, enfermedad o discapacidad.
 - Que el sujeto activo se haya prevalido de una relación de superioridad o parentesco.
 - Que el autor haga uso de armas u otros medios peligrosos susceptibles de producir la muerte o lesiones graves.

La diferencia entre el abuso sexual y la agresión sexual no consiste en la concurrencia de acceso carnal, sino en la utilización, en el segundo caso, de violencia o intimidación (SSTS 4 de febrero de 2020, rec. 10415/2019; 14 de enero de 2020, rec. 10374/2019 y 26 de mayo de 2018, rec. 3564/2018).

AGRESOR/AGRESORA

Persona que inflige cualquier tipo de agresión a otra, sin que necesariamente tenga connotaciones sexuales. Aun cuando la persona agresora puede ser hombre o mujer, en la mayoría de ocasiones constituye el ejercicio de un poder desigual y autoritario por parte de los hombres, basado en la desigualdad y en la discriminación por razón de sexo.

ALTRUISMO

Capacidad para actuar desinteresadamente en beneficio de otras personas que pueden necesitar ayuda o que se encuentran en una situación de inferioridad o de marginación social. La RAE lo define como “diligencia en procurar el bien ajeno aun a costa del propio”.

AMA DE CASA

Mujer que dedica toda su actividad y energía a trabajar gratuitamente para la familia, sin sujeción a horarios, asumiendo el cuidado de las personas dependientes que conviven en el hogar familiar (menores, enfermos, ancianos etc), y teniendo a su cargo las tareas de limpieza, lavado, preparación de alimento, etc. Su actividad no se considera productiva.

AMOR LÍQUIDO

Fenómeno ligado a los valores culturales del capitalismo (individualismo y consumismo) que han convertido las relaciones en poco sólidas, fugaces y etéreas. El amor líquido se convierte en un bien de consumo.

AMOR ROMÁNTICO

Fenómeno social o construido culturalmente basado en creencias compartidas sobre la pretendida verdadera naturaleza del amor de pareja, a menudo irracionales e imposibles de cumplir y que pueden generar relaciones de dependencia, de desigualdad y de tolerancia hacia comportamientos abusivos que son la base de las violencias machistas.

ANÁLISIS DE GÉNERO

1. CONCEPTO

Es la herramienta básica de las políticas feministas. Parte de la consideración de las diferentes formas en que los hombres y las mujeres participan en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar estructuras y procesos que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

2. OBJETO DE ESTUDIO DEL ANÁLISIS DE GÉNERO

Sin perjuicio de otras materias, el análisis de género busca identificar los siguientes datos:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.
- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

ANDROCENTRISMO

Es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas, partiendo de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

La Real Academia Española lo define como “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”.

ANDROCRACIA

Ideología que alude al dominio del hombre sobre la mujer y que se complementa con la idea de que las mujeres son biológicamente inferiores a los hombres.

ANDROGINIA/ANDRÓGENO

Característica de una persona cuya apariencia o modo de expresión es una mezcla de características y/o comportamientos femeninos y masculinos (Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018). Según la RAE se trata de una persona “de rasgos externos que no se corresponden definitivamente con los propios de su sexo”.

ANDROPAUSIA

Disminución gradual del apetito sexual en los hombres, fundamentalmente a causa de la edad, debido a los menores niveles de testosterona.

ANTICONCEPTIVO

Cualquier medio utilizado para prevenir el embarazo.

APÁTRIDA

Persona que no es considerada como nacional por ningún Estado conforme a su legislación. La mayor parte de las poblaciones apátridas en el mundo pertenecen a minorías raciales o étnicas. De hecho la discriminación por género en las leyes sobre nacionalidad constituye una de las causas principales de dicha condición, al no permitir que las mujeres transmitan su nacionalidad a sus descendientes en iguales condiciones que los hombres, ya que según ACNUR 27 países tienen leyes que discriminan a las mujeres en su capacidad para transmitir la nacionalidad a sus descendientes.

Las personas apátridas tienen dificultades para acceder a derechos básicos de educación, atención médica, empleo y libertad de movimientos.

España cuenta con un procedimiento específico para el reconocimiento del Estatuto de apátrida, contenido en el RD 865/2001, de 20 de julio.

APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN JUDICIAL

Diversas normas nacionales e internacionales de derechos humanos exigen la aplicación de la perspectiva de género como categoría de

análisis de la función judicial. Ello implica que jueces y juezas deban de tener un conocimiento profundo del enfoque de género, a fin de garantizar los derechos de las mujeres, haciendo que sus decisiones judiciales se fundamenten a partir de esa óptica de análisis de la perspectiva de género (Ver SSTS, social, 6 de febrero de 2020, rec. 3801/2017 y 29 de enero de 2020, rec. 3097/2014).

APOROFOBIA

Es el odio, miedo o rechazo a las personas pobres. La filósofa valenciana, Adela Cortina acuñó a finales de los 90 la palabra “aporofobia”, tomando conciencia de la detestable discriminación que cada día sufren quienes se encuentran en situación de pobreza extrema.

ARCOIRIS

Desde finales de la década de 1970 es un símbolo del orgullo LGTBI en todo el mundo. Sus colores representan la diversidad sexual.

ASIGNACIÓN DE GÉNERO

Es la clasificación que desde el nacimiento de la persona se le atribuye por la familia y la sociedad, en base a la cultura dominante.

ASIGNACIÓN INTRAFAMILIAR DE RECURSOS

Distribución del uso y de control de los recursos económicos, del acceso a bienes y servicios y de la participación en la toma de decisiones entre las personas que integran un hogar. Las pautas de distribución siguen criterios y mecanismos que están determinados por factores como el género, la edad, el estatus y el poder de negociación de las personas que integran el hogar y suelen dar lugar a repartos desiguales de los recursos y el poder entre los mismos (diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo).

ASILO HUMANITARIO

Práctica de algunas naciones de aceptar en su territorio a personas inmigrantes que se han visto obligadas a abandonar su país de origen por causas raciales, religiosas, de orientación sexual, etc.

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, sobre derecho de asilo, reconoce como causa justificativa del asilo la persecución por orientación sexual, entre otros motivos.

Como recuerda la STS, cont-adtvo, 31 de marzo de 2014, rec. 2619/2013 “en Arabia Saudí, Iran, Mauritania, Qatar, Sudan, Yemen y algunos Estados de Nigeria, las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo pueden llegar a castigarse con la pena de muerte. En otros muchos países, las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son consideradas delito. Gambia penaliza la conducta homosexual como “delito antinatural”, con condenas de hasta 14 años de prisión. Senegal condenó a dos hombres en agosto de 2008 a dos años de prisión “por matrimonio homosexual y actos contra la naturaleza”. En Marruecos, un tribunal confirmó en enero de 2008, las condenas de hasta diez meses de prisión impuestas a seis hombres declarados culpables “de conducta homosexual”. En Egipto, 24 hombres fueron detenidos por “práctica habitual de libertinaje”; en 2008, 20 de ellos fueron condenados entre uno y tres años de prisión. La mayoría fueron obligados a someterse a exploraciones anales para “demostrar” que habían tenido conductas homosexuales”.

Para el reconocimiento del derecho de asilo en base a la orientación sexual del solicitante, las autoridades del país de acogida no pueden recurrir a la realización de un test psicológico con el fin de proporcionar una imagen de la orientación sexual del solicitante, ya que ello vulnera su derecho fundamental a la vida privada (STJUE 25 de enero de 2018, Asunto C-473/16).

ASISTENCIA INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Conforme a lo establecido en el art. 19 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- Información a las víctimas.
- Atención psicológica.
- Apoyo social.
- Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- Apoyo educativo a la unidad familiar.
- Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- Apoyo a la formación e inserción laboral.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E INTERSEXUALES

Es una federación mundial, con sede en Ginebra, con más de 1.600 organizaciones, que hace campaña a favor de las personas con distintas orientaciones sexuales, a la vez que denuncia la violación de sus derechos humanos. Constituida en 1978, tiene el carácter de órgano consultivo de las Naciones Unidas.

AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO

La OIT la define como el proceso que promueve el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras, y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas en los niveles de la organización, en la unidad de trabajo y en cada persona.

Los objetivos de una auditoría de género son los siguientes:

- Lograr comprensión sobre en qué medida el personal ha asumido e implementado la transversalidad de la perspectiva de género;
- Evaluar el alcance de la incorporación de transversalidad de la perspectiva de género en términos de desarrollo y oferta de productos y servicios sensibles al género;
- Seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una contribución positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género en una institución;

- Evaluar el nivel de recursos asignados y erogados en la transversalidad de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género;
- Analizar en qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles frente a cuestiones de género;
- Analizar el equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles de una institución;
- Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalidad de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género;
- Medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalidad de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario;
- Determinar los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el art. 46. 2.e) LOI la auditoría retributiva debe de formar parte del Plan de Igualdad, incorporando los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En la actualidad, la auditoría retributiva viene definida en el art. 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, señalando que la misma tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar “si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. También deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

Dicha auditoría, que tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, deberá tener el contenido a que se refiere el art. 8 del citado RD 902/2020, de 13 de octubre.

AUTOESTIMA

Valoración que una persona tiene de sí misma. No es una característica de nacimiento, sino una cualidad que se va modificando a lo largo de la vida. En el análisis de género la autoestima es un indicador del empoderamiento de las mujeres.

B

BANDERA DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

Tiene seis colores: rojo, naranja, amarillo, verde, azul y morado. Es un símbolo de los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e hipersexuales.

BARRERAS INVISIBLES/INVISIBILIDAD DE LA MUJER

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

La invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo. El trabajo de la mujer queda en segundo plano cuando se realiza dentro de casa y es frecuentemente infravalorado cuando se efectúa fuera de ella.

El acceso de las mujeres a las instancias donde se toman las decisiones sigue siendo insuficiente y no responde a la incorporación masiva de la mujer al trabajo.

Hablar de la invisibilidad de la mujer implica hacer referencia a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado y en las labores de cuidado y educación

de los hijos e hijas, entre otras. Los datos estadísticos ponen de manifiesto que las mujeres y los hombres no son igualmente visibles en la sociedad española ni gozan de las mismas responsabilidades.

En ocasiones las barreras derivan del propio ordenamiento jurídico, y así ONU-Mujeres señala que solo 67 países en todo el mundo cuentan con leyes contra la discriminación de género en el acceso al trabajo, y en 18 países los maridos pueden impedir legalmente el trabajo de las mujeres.

BIENESTAR SOCIAL

Es la satisfacción conjunta de una serie de factores, que responden a la calidad de vida del ser humano en sociedad. Se expresa en varios aspectos en la vida de las personas en convivencia social y los factores básicos en los que se expresa son los niveles de salud, educación, vivienda, bienes de consumo, desarrollo urbano, seguridad y en todos los aspectos relacionados con el medio ambiente.

BIFOBIA

Término utilizado para describir el odio o la aversión contra la bisexualidad.

BIODIVERSIDAD

La Cumbre de la Tierra de Naciones Unidas, en Río de Janeiro, definió la biodiversidad como “la variabilidad entre los organismos vivientes, incluyendo ecosistemas terrestres marinos y otros ecosistemas acuáticos, y los complejos ecológicos de los cuales forman parte; esto incluye la diversidad dentro de las especies, entre las especies y de ecosistemas”.

BISEXUALIDAD

Atracción sexual por personas de ambos sexos.

BOLLERA

Insulto o no, dependiendo de quién lo diga, para referirse a las mujeres lesbianas. Muchas de estas mujeres se han reapropiado el término

y se llaman a sí mismas bolleras, lo cual no resulta ofensivo. Si un hombre heterosexual utiliza la palabra “bollera” no significa lo mismo que si la utiliza una mujer lesbiana o un hombre “homosexual”.

BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Refleja la desigual incorporación de la mujer al trabajo y un mayor índice de contrataciones a tiempo parcial. Pese a que la cifra de mujeres en edad de trabajar es superior a la de los hombres, su tasa de empleo es sensiblemente inferior y, además, el número de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial es muy superior entre las mujeres que entre los hombres.

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Expresa la diferencia cuantitativa de las pensiones de las mujeres en relación a las de los hombres, derivada de diversos factores como son la menor duración del periodo trabajado, la existencia de salarios inferiores, la utilización mayoritaria por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial, el uso de permisos para cuidados de hijas/os y de personas dependientes etc. Para contribuir, al menos parcialmente, a la reducción de esta brecha, el ordenamiento jurídico contempla algunas medidas de corrección, como son el reconocimiento de cotizaciones ficticias por parto, excedencia y otros supuestos de alejamiento de la vida laboral por nacimiento de hijas e hijos; elevación de cotizaciones en supuestos de reducciones de jornadas; incrementos de pensiones contributivas por nacimiento de hijos/as etc.

BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Es la diferencia existente entre las retribuciones percibidas por el trabajo realizado por mujeres y hombres.

En la base de este fenómeno se encuentra la menor valoración sistemática del trabajo femenino respecto del trabajo masculino y es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en una sociedad de rasgos patriarcales.

Ejemplos prácticos de la negociación colectiva para combatir la brecha salarial:

- Artículo 18 XIX Convenio General de la industria química.

“Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial se da por reproducido el art.28 ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial”.

- Disposición preliminar cuarta del XXI convenio colectivo estatal para las industrias extractivas y otras en 2018, 2019 y 2020:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

- Artículo 45.5 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando en particular la exclusión de discriminaciones indirectas.

BRECHA TECNOLÓGICA

Concepto utilizado para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías. Las causas de esta brecha las encontramos en la educación y en los roles

que han relegado a las mujeres a trabajos menos cualificados y poco remunerados, en los que el uso de la tecnología es mínima.

Con independencia de la brecha digital entre mujeres y hombres, también existe, brecha digital entre países, como lo acredita el hecho de que menos del 40 por 100 de la población de África esté conectada a internet, frente al 90 por 100 de Europa o el 95 por 100 de EEUU.

BUENAS PRÁCTICAS DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Se trata de experiencias de aplicación de conocimiento en materia de igualdad de género, cuyos procesos realizan una contribución efectiva para eliminar las desigualdades de género, corrigiendo para ello mecanismos que dificultan la igualdad e impulsando cambios necesarios en la práctica profesional, técnica y/o política, de manera que puedan continuar desarrollándose manteniendo sus efectos positivos sobre la igualdad de género a medio o largo plazo (Instituto Europeo para la Igualdad de Género).

BULLYING

Concepto que se refiere a toda forma de maltrato físico, verbal o psicológico, llevado a cabo de forma reiterada, fundamentalmente en los ámbitos educativos y en algunos casos derivado de la orientación sexual de quien lo sufre (bullying homofóbico).

En estudios realizados sobre el bullying se ha constatado que la mayoría de las personas acosadoras son varones y que en los últimos años ha crecido exponencialmente el número de personas extranjeras que sufren dicha práctica.

BULLYING HOMOFÓBICO

Consiste en aquellos comportamientos violentos a los que una persona escolarizada queda expuesta repetidamente a la exclusión, aislamiento, amenazas, insultos y agresiones por parte de sus iguales, en una relación desigual de poder, en la que quienes acosan se apoyan en la homofobia, el sexismo y en valores asociados al heterosexismo. En esta definición se incluye como víctima a cualquier persona que no se encuentre dentro de los patrones de género habituales y en muchos

casos la persona agredida no tendrá la capacidad de salir por sí sola de esa situación.

BURKA

Vestidura femenina propia de Afganistán y otros países islámicos, que oculta el cuerpo y la cabeza por completo, dejando una pequeña abertura de malla a la altura de los ojos. Metafóricamente, se utiliza para expresar los obstáculos sufridos por las mujeres a lo largo de la historia.

C

CALIDAD DE VIDA

Es un conjunto de factores que produce bienestar a las personas, tanto en el aspecto material como en el emocional. Se trata por tanto de condiciones de las que se debe gozar para poder satisfacer las necesidades que permitan vivir con un cierto nivel de comodidad.

La calidad de vida abarca diversos aspectos que pueden ser objetivos, como disponer de vivienda adecuada con todos los servicios básicos, educación, etc. o subjetivos como el disfrutar del tiempo libre. Se considera que los factores que inciden en la calidad de vida son el bienestar físico, el material, el social, el emocional y el desarrollo personal.

CAMPAÑA EUROPEA DEL LAZO BLANCO

Es la iniciativa más importante del mundo para reunir a los hombres en torno al objetivo de acabar con la violencia de los hombres frente a las mujeres, poniendo el foco, sobre todo, a jóvenes, mujeres y hombres para la erradicación de la violencia de género.

La campaña se inició en Canadá, en 1991, como respuesta al asesinato de 14 mujeres en una Escuela Politécnica por cursar estudios destinados a hombres. Usar un lazo blanco, es usar un compromiso personal de no cometer o permanecer en silencio ante cualquier actuación de violencia frente a las mujeres.

CAPITALISMO ROSA

Término utilizado para designar, desde una perspectiva crítica, la incorporación de los discursos del movimiento LGTBI y de la diversidad sexual a la economía de mercado.

Este modelo económico surge cuando el poder adquisitivo de la comunidad LGTBI adquiere una importancia suficiente como para rentabilizar proyectos orientados a este colectivo.

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos y residentes en la Unión Europea. Fue proclamada formalmente en Niza, en Diciembre de 2000, por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, convirtiéndose en un instrumento jurídicamente vinculante de la UE con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, de diciembre de 2009, teniendo la misma validez que los Tratados de la UE.

Se fundamenta en los valores de respeto a la dignidad humana, libertad, democracia e igualdad, al Estado de Derecho y al respeto de los derechos fundamentales, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. El art. 23 de la Carta consagra el principio de igualdad entre mujeres y hombres, manteniendo que la igualdad deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución, admitiendo la posibilidad de establecer medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

CARTA SOCIAL EUROPEA

La Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961, garantiza los derechos sociales y económicos fundamentales. Fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980 y entró en vigor para nuestro país el 5 de junio de ese mismo año, aunque su contenido figuraba de hecho entre los elementos inspiradores de nuestra Constitución y del primer Estatuto de los Trabajadores.

La Carta Social Europea (revisada) de 1996, que ha entrado en vigor en España el 1 de julio de 2021, actualiza el contenido de la Carta de 1961, teniendo en cuenta los cambios sociales fundamentales acaecidos desde su adopción.

Se considera un instrumento político que contiene “obligaciones morales” destinadas a garantizar el respeto de determinados derechos sociales en los Estados miembros. Los derechos garantizados en la CSE se vinculan a la igualdad de oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, protección social, formación profesional, entre otros.

En 2021, España firma el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas y, entre otros aspectos, refuerza la participación de las organizaciones sindicales, empresariales y sociales en el cumplimiento de la CSE y tiene como objetivo completar el sistema de protección y garantía de los derechos sociales y económicos recogidos en la Carta. Dicha adopción permitirá desarrollar nuevas medidas para mejorar la aplicación efectiva de los derechos sociales garantizados por la CSE, que amplía la protección a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

CEGUERA DE GÉNERO

Término que se aplica al hecho de no reconocer que a mujeres y a hombres se les adjudican roles y responsabilidades en contextos sociales y culturales concretos y específicos. Asimismo, los programas y políticas ciegas de género son aquellas que prescinden de las diferentes necesidades de mujeres y hombres, por lo que no ayudan a transformar las desiguales relaciones de género.

CENTRO DE ACOGIDA

Lugar seguro y temporal al que pueden acudir mujeres y menores víctimas de la violencia género, atravesando una situación de violencia física y psicológica.

CENTROS DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las Comunidades Autónomas tienen transferidas las competencias en materia de atención a las víctimas de violencia de género, disponiendo todas ellas de centros de atención de variada configuración, de los que son ejemplo los siguientes:

- Centros de Atención urgentes. Ofrecen alojamiento y protección por un espacio corto de tiempo a las mujeres víctimas de violencia y sus hijas e hijos menores, estando especializados en el diagnóstico interdisciplinar y valoración para la derivación al recurso más adecuado.

- Casas de Acogida. Ofrecen un alojamiento temporal de larga estancia en condiciones de seguridad, especializadas en la atención integral para la recuperación de las secuelas de la violencia de género en la mujeres y sus hijas e hijos menores, incluyendo la atención especializada en mujeres jóvenes.
- Centros de Atención Integral. Disponen de plazas de acogida urgente y de larga estancia.
- Centros de Atención y Valoración Integral. Aparecen configurados como un espacio que ofrece atención permanente y valoración integral para mujeres víctimas de violencia de género, con problemáticas asociadas.

CHANTAJE SEXUAL

Constituye también una variante de acoso sexual y puede definirse como aquel que es realizado por quien ocupa una posición jerárquica superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Esta modalidad de acoso se caracteriza por la existencia de requerimientos de favores sexuales, acompañados de promesas laborales o de amenazas en caso de no acceder a tales requerimientos. Para que el comportamiento sea constitutivo de chantaje sexual no se precisa la reiteración o habitualidad (STSJ Cataluña 11 de julio de 2019, rec. 1630/2019; 28 de noviembre de 2018, rec. 4560/2018; 30 de enero de 2018, rec. 5957/2017). Una referencia concreta al chantaje sexual se contiene en el art. 7.4 LOI.

CHAPERO

Hombre que se prostituye.

CIBERACOSO

1. CONCEPTO

Se trata de un fenómeno de violencia emergente en el ámbito de las relaciones laborales, que se produce mediante la utilización de las

tecnologías de la información y especialmente de las redes sociales, y que se caracteriza por la utilización de medios tecnológicos para ejercer una violencia psicológica frente a terceros. Cuando los sujetos intervinientes mantienen relación laboral con una empresa nos hallamos en presencia del ciberacoso laboral, que en la actualidad carece de regulación específica y que se manifiesta por medio de correos electrónicos, mensajes telefónicos, etc.

La Recomendación núm. 206 OIT y el Convenio núm. 190 OIT (pendiente de ratificación por España) en su art. 3.d) será de aplicación a la violencia y el acoso que ocurre “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios de tecnologías de la información y de la comunicación”.

El término “ciberacoso” se utiliza para describir conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros tal y como describe la guía “Actualización de las necesidades del sistema”: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC de la OIT.

2. CONDUCTAS POSIBLES CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO

- Distribuir o colgar en internet una imagen o datos comprometedores de la víctima reales o trucadas, susceptibles de causarles un perjuicio.
- Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede ser objeto de ridiculizaciones.
- Crear un perfil falso en el que la víctima comparte intimidades o realiza ofertas explícitas a demandas sexuales.
- Poner anuncios de compañeras o compañeros de trabajo en páginas web de contactos, o facilitar un teléfono con ofertas de contenido erótico.
- Usurpar la identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos a terceros.
- Acceder a los archivos informáticos y distribuir su contenido, sin consentimiento alguno.

- Hacer correr falsos rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Enviar mensajes ofensivos a través de correos electrónicos, sms, whatsapps, o redes sociales.
- Acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas o con amenazas o insultos, o proposiciones de carácter sexual.
- Acciones de presión permanente para actuar conforme a las solicitudes del acosador, llevadas a cabo por parte de compañeros de trabajo o superiores jerárquicos (Pérez Martínez A, Ortigosa Blanch R. en *Una aproximación al ciberbullying*).

Sobre la calificación penal del ciberacoso pueden consultarse las SSTS 26 de julio de 2018, rec. 2117/2017 y 22 de febrero de 2017, rec. 10439/2016, en las que se califica dicha práctica como un acto preparatorio para la comisión de abusos sexuales.

CIBERBULLYING

Se refiere al uso que realizan las personas menores de edad de los medios tecnológicos para acosar a compañeros/as de escuela, colegio, instituto, con la intención de causar humillación, vejar injustamente o atormentar. Las principales vías de esta modalidad de acoso son las redes sociales y la mensajería instantánea, siendo las niñas las que los sufren más frecuentemente.

CIBERVIOLENCIA

Violencia de género que se lleva a cabo a través de medios electrónicos e internet. Puede adoptar diversas formas como el envío de pornografía no deseada, los insultos y el acoso por motivo de género, la extorsión sexual, las amenazas de violación, etc.

CIRCUNCISIÓN MASCULINA

Procedimiento quirúrgico que tiene por objeto la extirpación del prepucio. Los motivos más frecuentes para llevar a cabo tal intervención son de índole religioso o cultural.

CIUDADANÍA

Se trata de un concepto que ha ido cambiando a lo largo de la historia. En las democracias más antiguas, incluida la ateniense, solo eran considerados ciudadanos los varones y por tanto las mujeres tenían vetado todo tipo de participación en la vida política. En otros casos, se ha exigido tener un determinado nivel de renta para ser considerado ciudadano y para ejercer el derecho de voto. En las democracias modernas tienen reconocida la ciudadanía todos los hombres y mujeres mayores de edad.

CLASE SOCIAL

Concepto que viene referido a los grupos sociales que surgen de las relaciones económicas entre personas. La clase social tiene como premisa la situación estructural de la persona dentro del sistema económico como persona empresaria, desempleada, trabajadora, etc.

CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Se trata de criterios introducidos en la contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social como requisito previo para acceder a la contratación (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación) o, como obligación (exigencia de ejecución).

La introducción de cláusulas sociales que contengan aspectos relativos a la igualdad de género, constituyen una exigencia normativa de nuestro ordenamiento jurídico.

CLIMATERIO

Etapa fisiológica de la mujer que se caracteriza por una serie de cambios morfológicos, funcionales y psicológicos, causados por el cese de la función ovárica. Es el paso del periodo fértil a la situación de reposo ovárico.

COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL

Dirigida por la OIT, ONU-Mujeres y otros socios, su objetivo es lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo,

ayudando a los Gobiernos, empresas, personas trabajadoras y a sus organizaciones a que realicen procesos concretos y coordinados hacia la consecución de este objetivo.

COEDUCACIÓN

Proceso consciente de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas con independencia de su sexo, evitando coartar capacidades en función del género. La coeducación persigue generar situaciones de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, evitando situaciones de desventajas por motivos de sexo.

COMERCIO JUSTO

Forma alternativa de comercio promovida por distintas ONG, por la Organización de Naciones Unidas y por movimientos sociales y políticos como el pacifismo y el ecologismo, que promueven una relación comercial voluntaria y justa entre productores y consumidores.

Se trata de una iniciativa para crear canales comerciales innovadores, dentro de los cuales la relación entre las partes se orienta al logro del desarrollo sustentable y sostenible de la oferta.

COMERCIO SEXUAL

Trata de seres humanos, en gran parte mujeres y niñas, con fines de explotación sexual. La trata de seres humanos es un grave delito que atenta contra los derechos humanos y una forma de esclavitud que convierte a las personas en una simple mercancía. Habiéndose definido por Naciones Unidas como “reclutamiento, transporte, embarque o recepción de personas, por medio de amenaza, uso de la fuerza, coacción, fraude, engaño, abuso del poder o de situaciones de vulnerabilidad, o mediando pago o beneficio económico en la obtención del consentimiento de una persona para que ceda en el control sobre otra con el propósito de su explotación. La explotación incluye como mínimo, la derivada de la prostitución y de otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares, servidumbre y extracción de órganos”. En la actualidad es

uno de los negocios ilícitos más lucrativos, junto al tráfico de drogas y de armas.

En nuestro país, la trata de seres humanos es constitutiva de un delito previsto y penado en el art. 177 bis del Código Penal, conforme al cual: “Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la captare, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes:

- a) La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad.
- b) La explotación sexual, incluyendo la pornografía.
- c) La explotación para realizar actividades delictivas.
- d) La extracción de sus órganos corporales.
- e) La celebración de matrimonios forzados”.

Sobre esta modalidad de delito puede consultarse STS 14 de mayo de 2020, rec. 1057/2019, respecto de obligar a la prostitución mediante violencia, intimidación o engaño a mujeres extranjeras.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CONSEJO DE EUROPA

Se estableció para ayudar a garantizar la integración de la igualdad de género en todas las políticas del Consejo de Europa y para cerrar la brecha entre los compromisos asumidos a nivel internacional y la realidad de las mujeres en Europa. La Comisión, cuyos miembros son designados por los Estados miembros, proporciona asesoramiento, orientación y apoyo a otros órganos del Consejo de Europa y a los Estados miembros. La Comisión apoya la implementación de los objetivos de la Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa.

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

Organismo internacional mundial de Naciones Unidas dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Fue creada mediante Resolución 21 de enero 1946, desarrollando desde entonces una intensa actividad de promoción de los derechos de la mujer.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se trata de un órgano de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad cuya composición y atribuciones las decide el propio plan. Su creación es obligatoria conforme a lo dispuesto en el art. 9.5 RD 901/2020 (ver asimismo art. 47 LOI).

COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Órgano colegiado interministerial que tiene como finalidad supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la Administración General del Estado y cuya regulación se contiene en el RD 1370/2007, de 19 de octubre, que desarrolla el art. 76 LOI.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Es el órgano que tiene a su cargo la elaboración del plan de igualdad y que se integra de forma paritaria por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Sus competencias en materia de negociación vienen establecidas en el art. 6 RD 901/2020. En el supuesto de que la constitución de la comisión no se ajuste a las previsiones legales en cuanto a su composición y funciones, se considera que el plan elaborado es nulo de pleno derecho (STS 21 de enero de 2021, rec. 50/2020).

COMITÉ DE LOS DERECHOS HUMANOS

Órgano de las Naciones Unidas, integrado por expertos independientes, que examina los informes que anualmente son presentados por los Estados miembros de Naciones Unidas, referidos al cumplimiento del “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”.

COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Integrado por expertos independientes es el responsable de vigilar el cumplimiento por los Estados de la Carta Social Europea.

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Es el Órgano de personas expertas independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adscrito a Naciones Unidas e integrado por 23 personas expertas en materia de derechos de la mujer procedentes del mundo entero.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

Tal y como señala la Disposición Adicional Primera de LOI, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Sobre candidaturas con composición equilibrada en las elecciones políticas es de aplicación el art. 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, en la redacción dada por la Disposición Adicional Segunda de la LOI y STC 12/2008, de 29 de enero, que declara su constitucionalidad; sin que dicha normativa resulte de aplicación en materia de elecciones sindicales (SJS núm. 3, Burgos, 9 de julio de 2020, procedimiento 893/2019 y SJS núm. 1, León 21 de enero de 2020, procedimiento 892/2019).

CONCIENCIA DE GÉNERO

Capacidad para percibir que las necesidades de mujeres y hombres son distintas. La conciencia de género supone comprender que las diferencias socialmente establecidas entre mujeres y hombres se basan en un comportamiento aprendido, careciendo de origen biológico y afectando a la capacidad de acceder y controlar recursos por parte de las mujeres.

CONCIENCIA FEMINISTA

Conocimiento que las mujeres tienen de sí mismas y de las desigualdades derivadas de su condición de género. La toma de conciencia

feminista es un proceso por el cual la mujer asume que su situación social, caracterizada por la desigualdad y la discriminación, es una situación estructural que afecta a las mujeres como grupo social y que trasciende de posicionamientos individuales.

CONCIENCIA SOCIAL

Capacidad de determinadas personas, grupos u organizaciones de percibir la realidad circundante y de implicarse en su transformación o modificación. La idea de conciencia social está directamente relacionada con el aumento de grupos o colectivos que se encuentran en inferioridad de condiciones a nivel económico o por razones étnicas, de orientación sexual, etc.

Uno de los factores más decisivos para luchar contra las desigualdades y la violencia de género es la creación de conciencia social entre la ciudadanía, respecto de tales comportamientos y sus efectos negativos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

1. CONCEPTO

Se trata de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

2. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN

- Creación de la comisión paritaria de igualdad para el seguimiento de las cuestiones de género propuestas por la plantilla de la empresa.

- Formación interna en igualdad de oportunidades, dentro del horario laboral.
- Mejora de la política de excedencias, garantizando en todo caso la reserva del puesto de trabajo.
- Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas por encima del permiso legalmente establecido.
- Ampliación del permiso de lactancia a dos horas diarias y por un periodo total de doce meses.
- Establecimiento de permisos retribuidos para asistir al médico, a tutorías infantiles, acompañamientos a mayores, etc.
- Ampliación de los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Concesión de permisos de corta duración, a ser posible retribuidos, en familias con hijos menores de doce años y coincidentes con periodos vacacionales de Navidad y Semana Santa.
- Reconocimiento de licencias no retribuidas para favorecer temas relacionados con la conciliación.
- Implantación de jornadas flexibles.
- Abono del 100 por 100 de la retribución en las situaciones de incapacidad temporal.
- Ampliación del disfrute de vacaciones al primer trimestre del año siguiente.
- Concesión de ayudas para asistencia a guarderías de los hijos y las hijas menores de tres años.
- Facilitar la movilidad entre centros de trabajo de la misma empresa para acercar el lugar de trabajo al domicilio.
- Concesión de un número de horas al mes para ocupación en asuntos personales o familiares.

CONDICIÓN DE PERSONA REFUGIADA

La condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión,

nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él (art. 3 Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria).

En nuestro país los actos de persecución que permiten obtener la condición de persona refugiada se contiene en el art. 6 de la citada Ley y entre ellos se encuentran los actos de violencia física o psíquica, incluidos los de violencia sexual y los de naturaleza sexual que afecten a personas adultas o a menores.

CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Órgano de participación de la mujer, de carácter colegiado, con funciones consultivas y de asesoramiento. Permanece adscrito a la Administración General del Estado y entre sus funciones está la de informar con carácter perceptivo, no vinculante, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Su regulación se contiene en el art. 78 LOI, estableciéndose el régimen de funcionamiento, competencias y composición en el RD 1791/2009, de 20 de noviembre.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA FEMINIDAD

Concepción basada en los estereotipos de la apariencia y del ideal corporal para las mujeres, y en los roles asignados como el de maternidad y la heterosexualidad, así como en los estereotipos sobre las funciones y comportamientos socialmente atribuidos.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA MASCULINIDAD

Al igual que en el caso de la feminidad, se trata de una concepción social que encarna la legitimidad del patriarcado y garantiza la posición de dominio de los hombres y la de subordinación de las mujeres.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA SEXUALIDAD

Siguiendo la definición contenida en el glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la sexualidad es una construcción social producto de prácticas históricamente específicas. Este proceso en constante formación e intercambio de valores, conocimientos y comportamientos, incorpora y transforma las relaciones entre hombres y mujeres y ocurre dentro de un contexto social y cultural determinado. Aunado a los diferentes momentos históricos, los procesos de la modernidad conciben, norman, legitiman y legalizan la sexualidad y el género, dando lugar a prácticas hegemónicas en las diferentes sociedades, formando y estructurando personas y sus relaciones entre mujeres y hombres, diferenciando y definiendo contenidos, formas, procesos, significados, relaciones, deberes, deseos y prohibiciones de las prácticas sexuales y relaciones de género.

CONTRATACIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género en la contratación pública consiste en integrar la visión de género en todos los estadios del proceso de contratación, utilizando la misma como mecanismo para promover la igualdad de mujeres y hombres. Se trata por tanto de la introducción en la contratación de requisitos de igualdad, con el fin de utilizarlos como instrumento en el avance de la igualdad de género, lo cual se lleva a cabo por medio de la incorporación a los procesos de contratación de las denominadas cláusulas sociales.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

Conjunto de pautas implícitas o explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unas y otros distintos trabajos y diferente valor, responsabilidad y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad; las instituciones (sistema de protección de la familia, sistema educativo, etc); y los procesos de socialización (en particular el hogar familiar).

CONTROL DE LA NATALIDAD

Conjunto de programas y actividades realizadas por los organismos públicos orientados a regular la natalidad, con objeto de promover bien su reducción, bien su incremento. Se puede hablar de dos tipos de políticas de control de la natalidad: las antinatalistas en los países pobres, para limitar el número de nacimientos, y las pronatalistas en los países desarrollados, orientadas a fomentar la elevación de sus bajas tasas de natalidad.

CONVENCIÓN

Un acuerdo vinculante entre los Estados; se utiliza como sinónimo en el Tratado y Pacto. Una convención es más fuerte que una declaración porque es jurídicamente vinculante para los Estados que la hayan ratificado.

CONVENCIÓN EUROPEA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Tratado regional de derechos humanos adoptada en 1950 por el Consejo de Europa. Todos los Estados miembros del Consejo de Europa son parte de la Convención Europea de Derechos Humanos.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, considerándose la Carta Internacional de los Derechos de la Mujer. Se trata del segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados miembros –el primero en la Convención sobre los derechos de la niñez–. Prevé un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado con el fin de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y estipula que los Estados parte deben de incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, a fin de que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

La Convención fue ratificada por España mediante instrumento de 29 de junio de 2001 (BOE 9 de agosto de 2001).

CONVENIO DE ESTAMBUL

Primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica. Es el Tratado internacional con mayor alcance para hacer frente a la grave violación de los derechos humanos que suponen ambos tipos de violencia y para promover la tolerancia cero de la violencia hacia la mujer. Entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014. Su mayor contribución es el reconocimiento de la violencia contra la mujer en todas sus formas (la violencia física, psicológica y sexual; la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada) como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los Estados si no responde de manera adecuada.

CONVENIO DE LA OIT SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El Convenio 189 OIT, de 2011, reconoce la contribución del personal de servicios domésticos a la economía mundial, manteniendo que dichos trabajos siguen estando infravalorados, resultando en buena medida invisibles y siendo realizados fundamentalmente por mujeres.

Como elementos claves del Convenio se encuentran, por una parte, la exigencia de que los Gobiernos proporcionen a las personas trabajadoras del hogar la misma protección normativa que existe para el resto de trabajadores y trabajadoras ordinarios, en lo que se refiere a la limitación de la jornada, salario mínimo, horas extraordinarias y descansos semanales. Por otra parte, el Convenio, que consta de 17 artículos, obliga a la extensión de los derechos de protección social a dicho personal, incluida la prestación por desempleo.

CÓNYUGE COLABORADOR

Es el cónyuge de la persona trabajadora por cuenta propia que colabora activamente en la industria o negocio. Aun cuando no suelen gozar de protección social, el ordenamiento jurídico posibilita su alta

en Seguridad Social como autónomo colaborador con una cotización bonificada sustancialmente al tratarse de un trabajo familiar que está excluido de la relación laboral [art. 1. 3.e) ET]. Por Resolución del Parlamento Europeo de 21 de febrero de 1997, se instó a los Gobiernos para modificar las legislaciones, a fin de que los cónyuges colaboradores, en su mayoría mujeres, dejaran de ser personas trabajadoras invisibles.

CORRESPONSABILIDAD/REPARTO DE TAREAS

1. CONCEPTO

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un problema exclusivamente femenino, y buena prueba de ello es que anualmente más mujeres hacen uso del permiso de maternidad, frente a los hombres, y más mujeres se acogen anualmente a la excedencia por cuidado de hijos, que los hombres.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más, ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes, y por tanto implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico, y disponer de tiempo propio.

En definitiva la corresponsabilidad puede definirse como el reparto de las tareas domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres.

2. BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD PARA PERSONAS TRABAJADORAS

- Incrementa la calidad de vida.
- Disminuye el estrés personal.
- Aumenta la estabilidad laboral y permite el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.

- Disminuye la exclusión social.
- Posibilita tiempo para el enriquecimiento personal.
- Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional.

3. BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD

- Favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Posibilita el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.
- Favorece el aumento demográfico y la calidad de vida.
- Incrementa la tasa de actividad y aumenta la productividad.
- Reduce el fracaso escolar.
- Aboga por un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad.

COSIFICACIÓN DE LA MUJER

Conforme a la definición del diccionario de la RAE se entiende por cosificación la reducción de una persona a la condición de cosa. Suele utilizarse este término a la cosificación sexual de la mujer, que implica su tratamiento como objetos, reduciéndolas a sus atributos sexuales y físicos, sin tener en cuenta su personalidad y existencia como persona. Cuando la publicidad muestra a las mujeres como objetos para el disfrute y placer masculino, las está cosificando, siendo tal actuación ilícita conforme a lo establecido en el art. 3.a) de la Ley General de Publicidad de 11 noviembre de 1988, conforme al cual tienen tal consideración “los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particularmente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia...”.

COTIZACIONES FICTICIAS

Son cotizaciones realmente no efectuadas al Sistema de Seguridad Social, que no obstante son reconocidas por el ordenamiento jurídico

y que inciden sobre el periodo de cotización y en el cálculo de las pensiones de Seguridad Social, cuya cuantía se reconoce en función de los periodos cotizados. Como ejemplo de cotizaciones ficticias tendríamos las siguientes:

- Periodo por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción de contrato, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo (art. 165.6TRLGSS).
- Excedencia por cuidado de hijo/a o de menor acogido, por un periodo de hasta 3 años (art. 237.1 TRLGSS).
- Excedencia por cuidado de familiares, hasta un año (art. 237.2 TRLGSS).
- 112 días por nacimiento de hija/o y 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple que en la fecha de nacimiento no se estuviera trabajando (art. 235 TRLGSS).
- 270 días por cuidado de hija/o o menor acogido, salvo para completar periodo de carencia, en los términos del art. 236 TRLGSS.
- Incremento al 100 por 100 de las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor (art. 237.3, párrafo 1º, inciso inicial TRLGSS).
- Incremento al 100 por 100 de las cotizaciones realizadas durante el primer año de reducción de jornada para el cuidado de personas con discapacidad o familiares hasta el segundo grado (art. 237.3, párrafo 1º, inciso final TRLGSS).
- Periodo de reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave, hasta el cumplimiento de 18 años (art. 237.3, párrafo 2º TRLGSS).
- Periodo de suspensión del contrato de trabajo para supuestos de violencia de género (art. 165.5 TRLGSS).

CRIMEN CONTRA LA HUMANIDAD

Ataque generalizado o sistemático contra una población civil y con conocimiento de su ejercicio. Entre las conductas que se califiquen como crímenes contra la humanidad por la Corte Penal Internacional figuran la violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazo forza-

do, esterilización forzada o cualquier otra forma de violencia sexual de gravedad comparable.

CRIMEN DE HONOR

También conocido como asesinato de honor, consiste en el asesinato de una persona por parte de uno o varios miembros de su familia, debido a la creencia de que la víctima habría causado desprestigio a su familia a causa de su comportamiento sexual. Para el causante del daño la persona que sufre la agresión habría traído deshonor a la familia o habría violado los principios de su religión. Alguno de los motivos que pueden inducir a estos crímenes son los siguientes:

- Mantener una relación con alguien que la familia no aprueba.
- Tener relaciones sexuales fuera del matrimonio.
- Vestirse de forma inapropiada.
- Mantener una relación homosexual.

Aun cuando en determinadas sociedades esos crímenes son justificados y defendidos con argumentos de carácter cultural o religioso, en realidad se trata de violaciones flagrantes de derechos humanos y una forma de discriminación, persecución y violencia, ejercida mayoritariamente contra las mujeres.

La Resolución del Parlamento Europeo de 9 de julio de 2005 “manifiesta su consternación por el aumento de los crímenes de honor, las persecuciones y las graves violaciones de los derechos de las mujeres inmigrantes por motivos de fanatismo religioso y tradiciones inhumanas...” (Punto 55 de la Resolución). Asimismo, la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de junio de 2009, demanda 33401/2002, hace referencia a que en algunos tribunales (en este caso de Turquía) es práctica general mitigar las condenas en asuntos relacionados con crímenes de honor, imponiendo castigos pocos severos o absolviendo a los autores.

CRUISING

Práctica que consiste en acudir a una zona específica frecuentada por hombres, buscando sexo rápido y en muchas ocasiones practicándolo en esa zona.

CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Hace referencia al apoyo que necesitan las personas de edad avanzada o con discapacidad más o menos severa, para cuidarse de sí mismos. Estos trabajos recaen mayoritariamente sobre mujeres, bien sean en el ámbito familiar sin retribución alguna, o bien mediante contratos de baja remuneración, en muchos casos sin aseguramiento y realizado por personas emigrantes, también en su mayoría mujeres.

CULPABILIZACIÓN DE LA VÍCTIMA

Mecanismo de desplazamiento de la culpa hacia la víctima de cualquier tipo de violencia sexual que limita o pretende la exoneración de responsabilidad de la persona agresora, cuyo comportamiento se justifica en algunos casos (iba vestida provocativamente, paseaba a horas y por lugares inadecuados, etc).

CULTURA DE LA VIOLACIÓN

Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

CUOTA

Proporción o número de puestos que deben de ser atribuidos a un colectivo específico, a fin de corregir un desequilibrio previo existente. En materia de igualdad supone el reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida.

D

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Declaración adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en la que se recogen los derechos huma-

nos considerados básicos. Consta de un Preámbulo y treinta artículos referidos a los derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural que deben de ser preservados, aun cuando no se trata de un documento vinculante para los Estados, ha inspirado gran número de Textos constitucionales en todo el mundo, [ver art. 10.c) CE].

DÉFICIT DEMOCRÁTICO

Efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, que repercute en una disminución de la legitimidad democrática.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Es el órgano del Gobierno encargado de coordinar e impulsar la ejecución de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre de 2017, si bien su creación se remonta a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género (art. 29). Dicha delegación tiene rango de dirección general conforme a lo establecido en el RD 445/2020, de 10 de marzo por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

DELITO DE ODIO

La Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE) define el concepto de delito de odio como “toda infracción penal, incluida las infracciones contra las personas y la propiedad, cuando la víctima, el lugar o el objeto de la infracción son seleccionados a causa de su conexión, relación, afiliación, apoyo o pertenencia real o supuesta a un grupo que pueda estar basado en la raza, origen nacional o étnico, el idioma, el color, la religión, la edad, la disfunción física o mental, la orientación sexual u otros factores similares, ya sean reales o supuestos.

El código penal castiga en el art. 510 a los que provocaren la discriminación, el odio o la violencia, contra grupos o asociaciones por motivos, entre otros, de su sexo y orientación sexual. Sobre el concepto de delito de odio, resulta de interés la consulta de la Circular de la Fiscalía General del Estado 7/2019, de 14 de mayo.

DEMISEXUALIDAD

Incapacidad de sentir deseo por otra persona, a no ser que se tenga un fuerte vínculo emocional con la misma. Está considerada como una orientación sexual más, siendo imprescindible para que surja la atracción sexual que exista un conocimiento mutuo, cercanía e intimidad.

DEMOCRACIA DE GÉNERO

Propuesta política que propugna una transformación integral de la naturaleza discriminatoria y excluyente de los procesos de toma de decisión y participación, para la representación de intereses de género. La democracia de género pretende poner en práctica un enfoque de género inclusivo que permita pasar a una nueva fase de avance en la equidad de género.

DEMOCRACIA PARITARIA

1. CONCEPTO

Es una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.

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

2. NORMATIVA SOBRE DEMOCRACIA PARITARIA

– Artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General:

“1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas

Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las elecciones de las citadas Asambleas Legislativas”.

Datos de interés

Congreso de los Diputados legislatura constituyente (1977-1979)

		Hombres		Mujeres	
G.P. UCD	166	159	95,78%	7	4,22%
G.P. Socialista	103	96	93,20%	7	6,80%
G.P. Comunista	20	17	85,00%	3	15,00%
G.P. Alianza Popular	16	15	93,75%	1	6,25%
G.P. Socialistes de Catalunya	15	13	86,67%	2	13,33%
G.P. Minoría Catalana	13	13	100,00%	0	0,00%
G.P. Vasco (PNV)	8	8	100,00%	0	0,00%
G.P. Mixto*	9	9	100,00%	0	0,00%
	350	330	94,29%	20	5,71%

* G.P. Mixto: PSP-US (6 hombres); EC-FED (1 hombre); CIC (1 hombre); EE-IE (1 hombre).

DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con lo establecido en el art. 12 y la Disposición Adicional Primera del RD 901/2020, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los arts. 45.1 y 48 LOI, para prevenir la discriminación entre mujeres

y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

DERECHO A LA SEXUALIDAD

Es el derecho de todos los seres humanos a expresar la propia sexualidad, sin discriminación alguna en base a su orientación sexual.

Forma parte de los derechos humanos universales y tiene como fundamento la libertad, dignidad e igualdad inherente a los seres humanos.

DERECHOS HUMANOS

Son los derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición personal. La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la 183ª Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El ordenamiento jurídico reconoce los siguientes derechos laborales a las mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género:

- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo [art. 45.1.n) ET].
- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario (art. 37.8 ET).
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo [art. 49.1.m) ET].
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (art. 37.8 ET).
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo, cuando se vean obligadas a abandonar el puesto que ocupa en la localidad donde vienen prestando servicios (art. 40.4 ET).

- Derecho de acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador [art. 207.1.d) 5ª TRLGSS].
- Derecho a la pensión de viudedad, aun cuando no sean acreedoras de pensión compensatoria por separación o divorcio [art. 220.1, párrafo 3º TRLGSS].
- Reconocimiento de la situación legal de desempleo en los supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo [art. 267.1.b) TRLGSS].
- Acreditación de la situación legal de cese de actividad [art. 332.1.c) y art. 335.2.d) TRLGSS].

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Son derechos cuya finalidad es garantizar que todas las personas puedan vivir libres de cualquier discriminación o maltrato, por razón de su sexualidad o vida reproductiva.

Integran tales derechos los siguientes:

- Derecho a tener una vida sexual libre, segura y placentera.
- Derecho a decidir si tener o no tener relaciones sexuales.
- Derecho a expresar y ser respetado por la orientación sexual y/o identidad de género.
- Derecho a que se respete la intimidad sexual y confidencialidad.
- Derecho a acceder a métodos anticonceptivos que se adapten a las necesidades y deseos.
- Derecho a decidir si se quiere o no tener hijos, así como el número y el espacio que transcurre entre cada uno.
- Derecho a decidir si conformar o no una familia y el tipo de familia que se desea.
- Derecho a obtener información clara, científica, objetiva y accesible sobre el cuerpo y la salud sexual y reproductiva.
- Derecho a acceder a servicios de salud sexual y salud reproductiva que se adapten a las necesidades de las personas.

- Derecho a recibir apoyo y que se realicen ajustes para poder tomar decisiones libres e informadas sobre el cuerpo, la sexualidad y reproducción.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite, por un lado, un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y, por otro, visibilizar la discriminación.

DESARROLLO SOSTENIBLE

La ONU define desarrollo sostenible como la satisfacción de las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. En 2015, Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible que incluye los siguientes objetivos:

- Fin de la pobreza.
- Hambre cero.
- Salud y bienestar.
- Educación de calidad.
- Igualdad de género.
- Agua limpia y saneamiento.
- Energía asequible y no contaminación.
- Trabajo decente y crecimiento económico.
- Industria, innovación e infraestructura.
- Reducción de las desigualdades.
- Ciudades y comunidades sostenibles.
- Producción y consumo responsable.
- Acción por el clima.
- Vida submarina.
- Vida de ecosistemas terrestres.

- Paz, justicia e instituciones sólidas.
- Alianzas para lograr los objetivos.

DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

Es el que afecta a una persona que esta parada y no encuentra trabajo durante un periodo superior a seis meses. Se trata de una modalidad de desempleo que afecta mayoritariamente a mujeres y a otros colectivos vulnerables.

DESEMPLEO OCULTO

Situación de las personas inactivas, laboralmente hablando, que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo. Gran número de mujeres integran este desempleo oculto.

DESIGUALDAD DE GÉNERO

1. CONCEPTO

Se trata de un fenómeno social y cultural en virtud del cual no todas las personas de un mismo grupo social pueden acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio con fundamento, básicamente, en su género.

2. FACTORES QUE PROVOCAN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Los factores de desigualdad son aquellos elementos que explican las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

Entre tales factores podrían señalarse los siguientes:

- Existencia de una educación y formación que potencia valores diferenciados entre mujeres y hombres, en función exclusiva de su sexo.
- Existencia de una cultura empresarial sexista que obstaculiza la actividad laboral de las mujeres y potencia las desigualdades.
- Infravaloración de las habilidades de las mujeres, derivada de la división sexual del trabajo.

- Permanencia de la sobrecarga del trabajo doméstico y cuidados de terceros, que continúa asumiendo mayoritariamente la mujer.
- Los estereotipos de género tales como:
 - Invisibilidad del decir o del hacer de las mujeres.
 - Infravaloración de saberes y habilidades.
 - Asignación limitada de espacios, tiempos y trabajos.
 - Ciclos vitales diferenciados entre mujeres y hombres, vinculando sus ciclos las primeras a la vida familiar.
 - Educación y formación segregada.
 - Contenidos sexistas en medios de comunicación y publicidad.
 - Dependencia económica.

3. CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

- Mayor desempleo femenino.
- Mantenimiento de la brecha existente en la tasa de ocupación entre mujeres y hombres.
- Aumento de la precariedad laboral de las mujeres (contratación temporal, a tiempo parcial, trabajos discontinuos, etc).
- Mantenimiento de la brecha salarial por realización de trabajos de igual valor.
- Mayor presencia de mujeres en sectores considerados femeninos y peor remunerados.
- Dificultad de acceso de la mujer a puestos directivos.

DETERMINISMO BIOLÓGICO

Concepción pseudocientífica que mantiene que las diferencias entre ambos sexos son exclusivamente de naturaleza biológica y por tanto, naturales e inmutables. En base a esta idea se asignan roles diferentes a mujeres y hombres, con clara discriminación de las primeras.

Esta filosofía de la vida parte de que el comportamiento humano es innato y está determinado por los genes, manteniendo la idea de que

los hombres son naturalmente más fuertes, racionales e inteligentes que las mujeres.

El determinismo biológico ha sido utilizado como herramienta para implantar relaciones de género desiguales entre hombres y mujeres, perpetuando la discriminación de estas últimas y justificando comportamientos y aptitudes machistas y tóxicas. Un ejemplo de determinismo biológico es argumentar que las mujeres están genéticamente predispuestas para el cuidado de los hijos e hijas y de las personas dependientes.

DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

Para sensibilizar a la ciudadanía contra la brecha salarial de género, se promueve en España y en la Unión Europea, un día relacionado con la igualdad salarial, cuyo objetivo es poner de relieve que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o trabajo de igual valor.

El día de la igualdad salarial en España se celebra el 22 de febrero y fue promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobada por el Consejo de Ministros y la Secretaría de Estado de Igualdad.

En cuanto al Día Europeo de la Igualdad Salarial se conmemora a instancia de la Comisión Europea para concienciar sobre la existencia de la brecha salarial de género a nivel europeo, así como para promover que los Estados miembros adopten medidas eficaces para erradicarla. El primer Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 5 de marzo de 2011, haciendo referencia a que las mujeres debían trabajar sesenta y cuatro días adicionales para percibir las mismas retribuciones anuales que los hombres. En 2015, se trasladó la fecha a noviembre, para señalar con ello el momento simbólico del año en el que las mujeres dejan de ser remuneradas en comparación con los hombres.

DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA HOMOFOBIA, LA TRANSFOBIA Y LA BIFOBIA

Se celebra el 17 de mayo de cada año, desde 2005, para denunciar la discriminación de la que son objeto todas las personas con preferencias sexuales diferentes a las convencionales, como es el caso de los

homosexuales, transexuales, bisexuales y lesbianas. Se eligió el 17 de mayo para conmemorar la eliminación de la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales por la Asamblea General de la OMS, lo que tuvo lugar el 19 de mayo de 1990.

DÍA INTERNACIONAL DE LA BISEXUALIDAD

Conocido también como día de la visibilidad bisexual se celebra cada 23 de septiembre desde el año 1999, siendo una fecha en la que se busca la aceptación, inclusión y tolerancia hacia las personas bisexuales.

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LOS CONFLICTOS

Se celebra el 19 de junio de cada año con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la población mundial de la importancia de acabar con la violencia sexual durante los conflictos, honrar a sus víctimas y rendir tributo a todas las personas y organizaciones que luchan para erradicar dicha violencia. Fue proclamado por Naciones Unidas en 2015.

DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

El 18 de septiembre de 2019, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró dicha fecha como día internacional de la igualdad salarial, que habrá de observarse todos los años a partir del 2020. Dicho día representa los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor y se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER, 8 DE MARZO

El 8 de marzo de 1857, un grupo de trabajadoras textiles tomó la decisión de salir a las calles de Nueva York a protestar por las míseras condiciones en las que trabajaban. Medio siglo más tarde, en marzo de 1908, 15.000 mujeres trabajadoras marcharon por la misma ciudad al grito de “Pan y rosas”, sintetizando en esta consigna sus demandas por aumento de salario y por mejores condiciones de vida. Al año siguiente, también en marzo 140 mujeres murieron calcinadas en la fábrica textil donde trabajaban encerradas en condiciones inhumanas.

Fue finalmente en 1910, durante la II Conferencia Internacional de Mujeres Trabajadoras, celebrada en Copenhague, cuando se propuso el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, en homenaje a aquellas mujeres que llevaron adelante las primeras acciones reivindicativas y para promover la igualdad de derechos políticos, civiles y económicos de todas las mujeres del mundo.

Habría que esperar hasta 1977 para que la Organización de Naciones Unidas convirtiera la jornada del 8 de marzo en el “Día de las Naciones Unidas para los derechos de la mujer y la paz internacional”, invitando a todos los Estados a declarar ese día como Día Internacional de la Mujer trabajadora.

DÍA INTERNACIONAL DE LA VISIBILIDAD TRANSGÉNERO

Se celebra el 31 de marzo de cada año a partir de 2009 y con la finalidad de crear conciencia y sensibilizar a la población mundial para acabar con la discriminación de las personas transgénero.

DÍA INTERNACIONAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El primer Congreso de trabajadoras del hogar celebrado en Bogotá, en 1988, proclamó el 30 de marzo como día internacional de las trabajadoras del hogar, denunciando la gran discriminación que sufren las personas que se dedican a este trabajo, la falta de leyes que les amparan, el establecimiento de un pago digno por su actividad y el derecho a una protección social por parte de los Estados.

En 2011, la OIT suscribió el Convenio para asegurar el Trabajo Decente para las personas trabajadoras del servicio doméstico, generando así el primer documento regulatorio de este tipo de actividad económica.

DÍA INTERNACIONAL DE TOLERANCIA CERO CON LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

Se celebra el día 6 de febrero por decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas que, con fecha 20 de diciembre de 2012 aprobó la resolución para proclamar este Día Internacional de Tolerancia Cero con La Mutilación Genital Femenina. La OMS considera que aproximadamente 200 millones de mujeres y niñas vivas actualmente han sido

objeto de esta práctica en más de 30 países de África, Oriente Medio y Asia.

DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGTBI

Se celebra cada 28 de junio desde 1970, fecha que marca el inicio del movimiento internacional por los derechos LGTBI. También conocido como Día del Orgullo Gay se celebra cada año el 28 de junio y consiste en una serie de eventos que los distintos colectivos realizan públicamente para luchar por la igualdad y la dignidad de las personas gays, lesbianas, transexuales y bisexuales.

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La Asamblea General de Naciones Unidas, adoptó en el año 2000 una Resolución por la que designaba el 25 de noviembre como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra La Mujer, invitando a los Gobiernos, organizaciones internacionales y ONGs a coordinar actividades en esa fecha para elevar la conciencia pública sobre tal modalidad de violencia.

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

Fue proclamado por Naciones Unidas en 1992, aunque la primera vez que se celebró fue en 1987, en París, con motivo de una manifestación a favor de los derechos humanos y en honor a las víctimas de la pobreza, el hambre, la violencia y el miedo. Se celebra cada 17 de octubre.

DÍA MUNDIAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

En 2013, la Asamblea General de Naciones Unidas decretó el 30 de junio como el Día Mundial contra la trata de personas, con la intención de concienciar a la ciudadanía y particularmente a los Gobiernos, acerca de la grave problemática que ha acarreado la expansión de este delito a nivel mundial. Se estima que aproximadamente el 30 por 100 de las víctimas de la trata de personas son niños y el otro 70 por 100 son mujeres y niñas, que suelen ser explotadas sexualmente desde muy temprana edad.

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Proclamado por la OIT, se celebra en todo el mundo el día 28 de abril, consistiendo la celebración en una campaña anual e internacional para promover el trabajo seguro, saludable y digno, además de rendir homenaje a las víctimas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Estudio sobre la situación de una empresa o entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que permite detectar las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo. El diagnóstico de situación es un requisito previo a la realización del plan de igualdad.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO

La Constitución Española consagra como valor supremo el de la dignidad de la persona, constituyendo un pilar básico del orden político y de la paz social (art. 10. 1 CE).

En el ámbito laboral la dignidad en el trabajo constituye un derecho básico de las personas trabajadoras, estableciéndose en el art. 4.2.e) ET que, entre otros derechos, se reconoce el del respeto a su intimidad y la consideración de vida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

DINERO ROSA

Expresa el poder adquisitivo de la comunidad LGTBI. Se diferencia del capitalismo rosa en que este último se refiere a la incorporación del movimiento LGTBI a las prácticas de la economía de mercado.

DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS LGTBI

Le corresponde la propuesta de impulso y desarrollo de las medidas destinadas a garantizar el derecho de igualdad de trato y no discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, asegurando el pleno respeto a su libertad afectivo-sexual.

DIRECTIVAS COMUNITARIAS SOBRE IGUALDAD DE TRATO

Amplían el alcance del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que, inicialmente, en el Tratado de Roma, solo se refería a la remuneración. Este principio ha ido ampliándose al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (Directivas 76/207/CEE del Consejo, de 9 de marzo de 1976); a los regímenes legales de Seguridad Social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978); a los regímenes profesionales de Seguridad Social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986); a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluida las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986); a las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992); y al permiso parental (Directiva 96/34/CEE del Consejo, de 3 de junio de 1996); Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, (Directiva 2010/41/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010); Por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, (Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010); Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006; Por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, (Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004); Sobre el derecho a la reagrupación familiar, Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar; Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000); Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE, del Consejo de 29 de junio de 2000); Relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI

del Consejo (Directiva 2011/36/99/UE); Por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se complementa con el reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la unión (Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011); Por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, (Directiva 2012/29/UE, del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2012); Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, (Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019).

DISABILISMO

Conductas discriminatorias, opresivas o abusivas derivadas de la creencia de que las personas con discapacidad son inferiores a los demás.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Situación de desigualdad que sufren las personas por razón de su sexo. La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación.

Teresa Pérez del Río define la discriminación como un concepto complejo, dinámico y de significado difuso. Distingue entre: discriminación directa y discriminación indirecta

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOI).

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable de las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOI).

Nuestros tribunales han apreciado la existencia de discriminación directa en los siguientes casos, entre otros:

- Sobre postergación profesional de una trabajadora a causa de sus embarazos y maternidades, STC 182/2005, de 4 de julio.
- Cambio de horario de turno de trabajo tras reincorporación de disfrute de reducción de jornada por guarda legal, STSJ Canarias (Las Palmas), de 30 de septiembre de 2019, rec. 675/2019 y STSJ Galicia de 20 de diciembre de 2017, rec. 3916/2017.
- No computar como periodo de asistencia al trabajo la incapacidad laboral derivada de la situación de embarazo, a efectos del complemento de productividad (STSJ Madrid cont.-admvo. de 22 de octubre de 2016, rec. 477/2015).
- Cambio de puesto de trabajo tras reincorporación por maternidad (STSJ Madrid de 13 de noviembre de 2014, rec. 377/2014).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pudieran justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 LOI).

Son supuestos de discriminación indirecta, entre otros, los siguientes:

- Cese anticipado en comisión de servicios por causa de embarazo (STSJ Madrid de 20 de noviembre de 2015, rec. 657/2014).
- Denegación de la reducción de jornada para el cuidado de un menor (STC 3/2007, de 15 de enero).
- Suspensión de demanda de empleo por causa de maternidad que impide concurrir a un proceso selectivo de personal (STC 214/2006, de 3 de julio).

- Relegación de funciones en asesoría jurídica, con cambio de puesto de trabajo, por causa de embarazo y posterior maternidad (STC 483/2015, de 20 noviembre).
- Imposición obligatoria de utilización de determinado calzado a las mujeres por razones estéticas y no a los hombres, aunque realicen la misma actividad laboral (STSJ Madrid de 17 de marzo de 2015, rec. 931/2014).
- Práctica empresarial que obliga a enfermeras y auxiliares a usar falda, delantal, cofia y medias, sin posibilidad de optar por el pijama sanitario que utilizan los hombres (STS de 19 de abril de 2011, rec. 16/2009).
- Exclusión como jornadas productivas, a efectos del cobro de retribución variable, de las seis semanas posteriores al parto (SSTS de 10 de enero de 2017, rec. 283/2015 y de 21 de mayo de 2015, rec. 103/2014).
- El disfrute de jornada reducida por cuidado de un menor no puede conllevar la supresión automática del plus de responsabilidad, siendo dicha actuación una conducta discriminatoria por razón de sexo (STSJ Comunidad Valenciana de 20 de septiembre de 2011, rec. 2082/2011).

DISCRIMINACIÓN INVERSA

Es una variante de la acción positiva que puede adoptar formas diferentes, como el sistema de cuotas o tratos preferentes a favor de determinados colectivos a los que se quiere favorecer. Se trata en todo caso de un término un tanto confuso, ya que en ocasiones es utilizado para hacer referencia a acciones positivas ilícitas por excesivas, desproporcionadas o incompatibles con los límites legalmente establecidos.

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Se trata de una conducta tipificada en el art. 314 del Código Penal, que castiga con la pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 12 a 24 meses, a quien produzca una grave discriminación en el empleo

público o privado, por razón de sexo u orientación sexual, entre otros motivos, cuando no se restablezca la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa.

No obstante han transcurrido más de 20 años desde la redacción inicial de este artículo, no se ha producido hasta la fecha condena penal alguna por hechos de esta naturaleza.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

En el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, junto a la discriminación por razón de sexo, sufren otras discriminaciones por motivos de raza, color, origen, lengua, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Consiste en tratar a una mujer de forma desfavorable por razón de su embarazo, parto o cualquier afección médica relacionada.

Conforme a lo establecido en el art. 8 LOI constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable de las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Han apreciado la existencia de dicha modalidad de discriminación los siguientes pronunciamientos judiciales:

- STSJ Cataluña de 5 de abril de 2019, rec. 30/2019. Despido nulo de trabajadora sometida a tratamiento de fecundación in vitro, aunque la empresa no conociera tal circunstancia.
- STSJ Galicia, contencioso-administrativo, de 6 de marzo de 2019, apelación 451/2018. Resulta discriminatoria la supresión del complemento de atención continuada durante el permiso por maternidad.
- STSJ Cataluña de 10 de abril de 2017, rec. 604/2017. Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas de una trabajadora embarazada, al no apreciarse la procedencia de la extinción.
- STSJ Madrid, contencioso-administrativo, de 22 de julio de 2016, apelación 477/2015. Nulidad de la práctica administrativa de ex-

cluir el periodo de IT derivado de embarazo, para el abono del complemento de productividad.

- STSJ Madrid, contencioso-administrativo, de 20 de noviembre de 2015, apelación 657/2014. Nulidad del cese anticipado de funcionaria derivado de la situación de embarazo.
- STSJ Madrid de 13 de noviembre de 2014, rec. 373/2014. Cambio de puesto de trabajo tras la reincorporación por maternidad. Nulidad de la medida.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Es aquella modalidad de discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tenga por objeto o resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la Ley o de la igual protección por parte de la Ley, o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Conferencia Yogyakarta. Indonesia, 2006).

STC 41/2006, 13 de febrero: la discriminación se construye sobre: “la constatación de que la orientación homosexual comparte con el resto de los supuestos mencionados en el art. 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente muy arraigada y que ha situado a los homosexuales, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE, con los profundos prejuicios arraigados normativa y socialmente contra esta minoría”. “... los tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, también los que se produzcan en el trabajo, constituyen una discriminación proscrita por el art. 14 CE, a la luz de lo dispuesto en el art. 10.2 de la propia Constitución”.

1. SUPUESTOS EN LOS QUE SE APRECIA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO POR NUESTROS TRIBUNALES

- Nulidad del despido de un trabajador por razón de su orientación sexual (STC 41/2006, de 13 de febrero).

- Despido nulo por discriminación basada en la orientación sexual del trabajador, sin que la empresa haya neutralizado los indicios de conexión entre el despido y la orientación homosexual (STSJ Madrid de 21 de julio de 2010, rec. 1945/2010).
- La negativa a la readmisión tras excedencia es constitutiva de despido nulo al apreciarse indicios de que la no readmisión obedece a motivos relacionados con la orientación sexual de la trabajadora (STSJ Galicia de 17 de julio de 2008, rec. 2760/2008).
- Existe discriminación por orientación sexual al no dar el mismo tratamiento a las parejas de hecho del mismo sexo que al resto de parejas de hecho (SSTSJ Madrid de 16 de julio de 2002, rec. 552/2002, y de 19 de junio de 2002, rec. 1272/2002).

DISCRIMINACIÓN RACIAL

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

DISCRIMINACIÓN VERTICAL FEMENINA

Es la que establece límites a la promoción profesional de las mujeres, de forma que admitiendo el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, sin embargo, establece límites a la promoción a puestos de responsabilidad, que mayoritariamente siguen siendo patrimonio de los hombres.

DISFORIA DE GÉNERO

Aversión manifestada a los propios órganos sexuales.

DISPARIDAD DE GÉNERO

Se refiere a las razones o a los factores que contribuyen (como la pobreza o las políticas tradicionales o culturales) a la brecha de género en educación y en otras áreas públicas respecto de las niñas en comparación con los niños.

DISTINTIVO DE IGUALDAD

La LOI prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Dicho precepto de la LOI se desarrolla mediante Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.

Mediante Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, dictada en cumplimiento de lo previsto RD 1615/2009 se aprueba el logotipo y la representación gráfica del distintivo «Igualdad en la Empresa». Asimismo, dicha normativa crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa», mediante Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo.

Serán merecedoras del distintivo sólo las empresas o entidades que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes además pasan a formar parte, por derecho propio, de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o red DIE.

DIVERSIDAD

Conjunto de valores, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientaciones sexuales, competencias, conocimientos y experiencias de la vida de las personas de un colectivo determinado.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

Incorpora los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general. En la teoría de género este término se refiere a la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual

de la humanidad en diferentes culturas. Es pues un tema relevante ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad. La diversidad sexual desde la perspectiva de género reconoce la existencia de distintas identidades sexuales.

Heterosexualidad: afinidad psicoafectiva-sexual con personas de sexo opuesto, hombre-mujer.

Homosexualidad: hombres que son atraídos sexualmente por otros hombres.

Lesbianismo: mujeres que son atraídas sexualmente por otras mujeres.

Bisexualidad: la orientación del deseo se presenta de forma indistinta hacia personas del mismo sexo o del contrario. Hombres que desean a hombres y mujeres y mujeres que desean a hombres y mujeres.

Pansexual: personas que se sienten atraídas sexualmente por otros individuos más allá de su género, es decir, que la persona es capaz de tener una relación con mujeres, hombres, transexuales, intersexuales (o hermafroditas), etc.

Transgénero: personas que incorporan cambios físicos, estéticos y hormonales, así como de conducta y estilo, sin cambiar su sexo biológico.

Transexual: es aquella persona en la que su identidad sexual, como hombre o como mujer, no coincide con el que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que los demás le suponen. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación del deseo, cabrían por tanto la posibilidad de que una persona transexual fuera heterosexual u homosexual.

Tercer sexo o tercer género: es un concepto utilizado para referirse a aquella persona con identidad de género que no se clasifica dentro de la identidad de género masculino y/o femenino, sino como una mezcla de ambos (denominada tercer género). El tercer género también es interpretado como una identidad de género en la que la persona se percibe como neutro o una mezcla entre masculino y femenino. Una persona del tercer género puede tener una expresión física que se re-

lacione con un género determinado o la combinación de ambos géneros, involucrando una discordancia del género o un tipo de transición de género.

DIVISIÓN DEL TRABAJO DEBIDA AL GÉNERO

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO/SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO

1. CONCEPTO

La división sexual del trabajo viene referida a la asignación de tareas diferentes o responsabilidades distintas a mujeres y hombres, en función de su sexo.

Históricamente, salvo contadas excepciones, las diferencias biológicas entre mujeres y hombres establecían una diferencia sexual del trabajo, en base a la cual a la mujer le correspondía el trabajo reproductivo y el de cuidado de hijas/os y otras personas en el ámbito familiar, mientras que el hombre asumía el trabajo productivo.

El trabajo de la mujer quedaba así limitado al ámbito doméstico o privado, mientras que al hombre correspondía el trabajo productivo y remunerado.

El acceso de la mujer al trabajo remunerado no ha venido acompañado en la misma proporción que el acceso del hombre al trabajo en el ámbito privado, de manera que la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados sigue siendo una asignatura pendiente aun cuando se haya avanzado en la materia.

Sucede, además, que el incremento de las tasas de actividad femenina y la organización del trabajo remunerado han venido a reproducir la segregación sexual en el trabajo, persistiendo una notoria desigualdad desde el momento que las mujeres continúan sin desarrollar el trabajo en condiciones iguales a los hombres.

2. MODALIDADES DE SEGREGACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO

La segregación en el trabajo se produce por sectores de actividad, por puestos de trabajo y por el tipo de relación laboral.

2.1. Segregación por sectores de actividad

El mercado de trabajo ofrece un conjunto de ramas de actividad claramente diferenciadas por sexo y cualificaciones, produciéndose la llamada segregación horizontal por el hecho de agrupar mujeres y hombres en trabajos habitualmente considerados como femeninos (limpieza, comedores, cuidado de mayores, servicio doméstico, elaboración textil, etc.) o masculinos (actividades extractivas, construcción, industria pesada, etc.).

2.2. Segregación por puestos de trabajo

Viene referida al hecho de que dentro de cada sector de actividad, las mujeres ocupan puestos de nivel inferior respecto de los hombres, estando poco representadas en puestos de trabajo de carácter decisivo o directivo, situación esta conocida como segregación vertical (ver ejemplos citados en barreras invisibles).

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo aparece que los puestos de supervisión son ocupados por hombres en un porcentaje del 64 por 100, mientras que las mujeres ocupan el 36 por 100.

2.3. Segregación en la relación laboral

Conocida como segregación contractual supone que las trabajadoras son objeto de un mayor número de contratos a tiempo parcial o temporales, existiendo además diferencias retributivas por realización de trabajos de igual valor y mayores dificultades en la promoción profesional y mantenimiento del puesto de trabajo.

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben desarrollar las tareas que implica el trabajo reproductivo y de cuidados.

La doble jornada supone sumar a la jornada laboral remunerada otra jornada no retribuida y dedicada principalmente a las tareas del hogar

y al cuidado de las personas dependientes que conviven en la unidad familiar.

Esta doble jornada es consecuencia directa de la división sexual del trabajo y de la educación machista en nuestra sociedad, que reproduce los roles que tradicionalmente han venido atribuidos a mujeres y hombres, asignando a aquellas funciones reproductivas y de cuidados, que no han desaparecido con su incorporación al trabajo remunerado.

La doble presencia de la mujer en el trabajo y en el hogar familiar evidencia que no hay una distribución igualitaria del trabajo entre mujeres y hombres, lo que condiciona las posibilidades de elección de trabajo remunerado por las mujeres, que han de asumir forzosamente trabajos a tiempo parcial, temporales, sin posibilidades de promoción profesional, etc. por falta de disponibilidad horaria, o posibilidades de movilidad geográfica.

DOBLE MORAL

Serie de principios aplicados de manera distinta en función de la persona que realiza la acción.

DOTE

Dinero o bienes que la familia de la mujer entrega al marido para sostenimiento de la futura carga económica del matrimonio.

DRAG KING

Variante del transformismo en el que el sujeto utiliza vestimenta y complementos asociados a los estereotipos del género masculino.

DRAG QUEEN

Variante del transformismo en el que el sujeto se viste y actúa como una mujer de rasgos y vestimentas exageradas o con referencia a estereotipos muy marcados de feminidad. Pese a las identificaciones sociales más habituales, no implica ningún tipo de orientación sexual o identidad de género concreta.

DUMPING SALARIAL A MUJERES Y PERSONAS INMIGRANTES

Consiste en abonarles un salario inferior al que se paga al resto de las personas trabajadoras en las que no concurren ninguna de las anteriores circunstancias.

E

ECOFEMINISMO

Teoría y movimiento social que sostiene la existencia de vínculos entre la subordinación de las mujeres y la explotación destructiva de las mujeres. Tiene como objetivo alcanzar la justicia social para las mujeres y transformar la relación humana con los demás seres vivos y ecosistemas.

ECONOMÍA CIRCULAR

Se basa en el diseño de productos y servicios que sean capaces de responder a las necesidades humanas sin perjudicar el medio ambiente, constituyendo un concepto avanzado de sostenibilidad. La economía circular propone “cerrar el círculo” de los ciclos de vida de los productos a través de un mayor reciclado y reutilización.

ECONOMÍA DE LAS CARCIAS

Establece que nuestra forma de interpretar el mundo nos rodea y también la manera en que damos sentido a nuestras vidas, no solo se moldean a base de conceptos filosóficos, sociales o económicos, sino que también se construyen a través de la influencia de las miradas, las palabras, los gestos y los silencios que percibimos desde que nacemos. Según esta teoría, la sensación de vivir dentro de un vacío emocional es infinitamente más insoportable que cualquier dolor físico.

ECONOMÍA DEL CUIDADO

Define la actividad económica que se desarrolla en torno a los trabajos vinculados con la salud, cuidado de menores, educación de la primera

infancia, cuidados dirigidos a personas con discapacidad, edad avanzada o cuidados de larga duración. Se trata de un sector claramente feminizado y en buena parte no remunerado.

ECONOMÍA INFORMAL

Es aquella en que las condiciones laborales no se ajustan a un marco legal, abarcando un conjunto de actividades donde las personas trabajadoras no cuentan con derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico (vacaciones, descansos, pagas extras, etc). Según datos facilitados por la OIT la proporción de las mujeres en la economía informal no agrícola coincide con la de los hombres, pero difiere sus ocupaciones (trabajadoras de servicio doméstico, vendedoras callejeras, trabajadoras en industrias manuales, etc). En palabras del Director General de la OIT un 60 por 100 de las personas trabajadoras del mundo operan en la economía informal, y de ellas buena parte del trabajo se realizan por mujeres.

ECONOMÍA SOCIAL

También conocida como economía solidaria, consiste en un enfoque para el desarrollo de actividades productivas, en el que no se tiene como objetivo principal la obtención del beneficio.

Los principios sobre los que se sustenta son la solidaridad, la humanización y dignificación del trabajo, la sostenibilidad ambiental, el carácter no lucrativo y el compromiso con el entorno.

Gran número de experiencias de economía solidaria son animadas por mujeres o destinadas a ellas y, en general, las mujeres participantes en tales proyectos se sienten más valoradas y con mayor autoestima por su reconocimiento y capacidad innovadora.

ECONOMÍA SOLIDARIA

Conjunto de prácticas económicas, individuales o colectivas, formales o informales, que priorizan la satisfacción de las necesidades de sus miembros por encima del lucro o beneficio económico.

ECONOMÍA SUMERGIDA

Conjunto de actividades productoras de bienes o servicios que escapan a la regulación de los poderes públicos. En unos casos se trata de

actividades legales (trabajos domésticos) y en otros de trabajo ilegal (“trabajo negro”), que no son objeto de cómputo en la contabilidad nacional.

ECOSOCIALISMO

Corriente de pensamiento basada en las teorías ecologistas y desarrollo sostenible. Plantea un cambio en el sistema de valores, dando notoria importancia a la integración, la solidaridad, la autoestima y la conservación. Tienen muy en cuenta la diversidad de pueblos y culturas, la suficiencia y la reciprocidad, la comunidad y la convivencia con dignidad.

EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL

Modelo educativo orientado al desarrollo adecuado de las relaciones afectivas y sexuales, como un aspecto básico de la formación integral de las personas.

EDUCACIÓN NO SEXISTA

Propuesta educativa que descarta los estereotipos de género y aboga por la sensibilización respecto a comportamientos sociales de naturaleza sexista, la utilización del lenguaje inclusivo, etc.

EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES

Conforme a lo establecido en el art. 23 LOI la educación para la igualdad efectiva de hombres y mujeres tiene que ser percibida como un eje transversal que articule todo el proceso educativo, debiendo estar recogida en el proyecto educativo de todos los centros, de forma que los miembros de la comunidad educativa conozcan el significado del principio de igualdad, los aspectos centrales que contienen la normativa de igualdad y los relativos a los malos tratos por razón de género.

EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL

“La educación sobre todos los asuntos relacionados con la sexualidad y su expresión. La educación sexual integral cubre los mismos temas

que la educación sexual, pero también incluye temas tales como las relaciones, las actitudes hacia la sexualidad, los roles sexuales, relaciones de género y las presiones sociales para tener una vida sexual activa, y proporciona información sobre los servicios de salud sexual y reproductiva. También puede incluir la formación en habilidades de comunicación y toma de decisiones” definición acuñada por la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF).

EFECTO MATILDA

Se conoce como tal, al olvido sistemático de las contribuciones de las mujeres a la ciencia. Las mujeres han estado discriminadas e invisibilizadas en el ámbito de la investigación científica y, a menudo, sus trabajos han sido atribuidos a compañeros varones. El término fue acuñado por la activista norteamericana Matilda Joslyn Gage en el ensayo “la mujer como inventora”. #NoMoreMatildas es una iniciativa para devolver a todas las científicas ignoradas por el Efecto Matilda al lugar que les corresponde.

EMANCIPACIÓN DE LA MUJER

También conocida como liberación femenina, es un concepto que hace referencia al proceso histórico por medio del cual, las mujeres han reivindicado su rol social, logrando la igualdad legal, política, profesional, familiar y personal, en relación con el papel atribuido tradicionalmente al hombre.

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

1. CONCEPTO

Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, para referirse al aumento de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Otra acepción del término es el de la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tienen que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

2. PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, han elaborado un catálogo de principios para el empoderamiento de las mujeres, con la esperanza de que su aplicación inspire e intensifique los esfuerzos realizados para asegurar la presencia de las mujeres a todos los niveles.

Tales principios consisten en:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante medidas comunitarias.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

ENFOQUE DE GÉNERO

Es una forma de observar la realidad en base a las variables de sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, propias de modelos sociales de carácter patriarcal.

EQUIDAD DE GÉNERO

Igualdad plena de mujeres y hombres en el disfrute de bienes y servicios, con abolición de cualquier trato discriminatorio entre sexos.

La equidad de género garantiza a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato en el acceso y disfrute de los derechos ciudadanos.

ERÓTICA

Hace referencia a la expresión de lo sexual cuyas vías son las fantasías, los deseos y los gestos (o conductas) los cuales no tienen por que expresarse siempre ni estar en sintonía. La erótica es acción e interacción, se refiere a aquellas producciones, hechos, realizaciones, conductas e interacciones a través de las cuales se expresa el hecho sexual. En su desarrollo entran en juego muchos factores, pero también los propios valores y creencias, la forma de pensar y de entender las relaciones sexuales, las relaciones de pareja, los sentimientos, etc. (Glosario de Términos sobre Diversidad Afectivo Sexual del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social).

EROTISMO

Búsqueda y evocación del placer de modo que se aumente y se enriquezca las posibilidades del deseo sexual. Para determinadas culturas (orientales) se trata de una manifestación vital, científica, artística o religiosa sobre la que no recae prohibición. Por el contrario, para los pueblos de raíz judío cristiana se trata de algo negativo y pecaminoso, prohibido en el código de conducta personal y social.

ESCLAVITUD

Ejercicio de derechos de propiedad sobre una persona, incluido el tráfico de seres humanos y particularmente de mujeres y menores. Se trata de una situación en la que una persona está bajo el dominio de otra, perdiendo la capacidad de disponer de sí misma.

La explotación sexual de mujeres y niñas que son obligadas a prostituirse, constituyen modernas formas de esclavitud, dándose este fenómeno incluso en sociedades calificadas como avanzadas.

ESCLAVITUD SEXUAL

Se entiende por esclavitud sexual la coacción y restricción de la libertad de personas para la realización de prácticas sexuales de distinta

naturaleza, como la prostitución forzada, la esclavitud sexual individual, la esclavitud ritual asociada a prácticas religiosas tradicionales etc. El propio concepto de esclavitud supone que quien está sometido a dicha relación se encuentra disponible para su uso sexual.

ESCUELA MIXTA

Modelo educativo en el que conviven en un mismo espacio alumnos y alumnas, sin cuestionar diferencias biológicas por razón de sexo. Radicalmente contraria a la segregación por razón de sexo en el ámbito educativo.

ESPACIO DOMÉSTICO

Se identifica con el ámbito reproductivo en el que se lleva a cabo el cuidado de hijas e hijos y de otras personas dependientes, así como las tareas del hogar familiar, preparación de alimentos, etc. , considerando que estos trabajos no son productivos y atribuyéndose los mismos, mayoritariamente, a las mujeres.

ESTADO DE BIENESTAR

1. CONCEPTO

Concepción de la intervención del Estado que se impone después de la Segunda Guerra Mundial según la cual el Estado debe participar activamente en la búsqueda del progreso económico y social.

En ocasiones la noción del Estado de Bienestar, se ha empleado de forma más restrictiva, para designar el sistema de protección social.

Esta concepción se opone a la del Estado-policía, según la cual el Estado queda limitado a las funciones no económicas (protección de los individuos y de la propiedad por medio de la policía, la justicia y el ejército), con el deber de hacerse cargo de las actividades no rentables (infraestructuras).

El Estado del Bienestar asocia progreso social y dinamismo del sistema económico: la búsqueda del pleno empleo y los sistemas de protección social y educación contribuyen al sostenimiento de la demanda y mantienen la fuerza del trabajo y al mismo tiempo dan una respuesta a las necesidades sociales.

Hoy día, las aportaciones obligatorias y la redistribución de las rentas que suponen el Estado del Bienestar no gozan del mismo consenso de antaño. La crisis las ha hecho más necesarias y onerosas, y ha llegado a poner en duda su eficacia, surgiendo la pregunta de si esta crisis del Estado de Bienestar es solo una crisis “técnica” de redefinición del reparto de las misiones entre el Estado y el mercado, una crisis política de replanteamiento liberal de la democracia social, o una crisis de transición hacia otras formas de regulación futuras.

2. MODELOS DE ESTADO DE BIENESTAR

Modelo liberal	Modelo conservador	Modelo socialdemócrata
Orientación asistencial y hacia una definición residual de los riesgos sociales; fomento del papel del mercado en la función de protección.	Prestaciones diferenciales contributivas; corporativismo; familiarismo; apertura relativa al mercado.	Universalismo; cobertura amplia; igualitarismo; desmercantilización en la provisión de prestaciones sociales.

Fuente: G. Esping-Andersen, Fundamentos sociales de las económicas postindustriales, Ariel, Barcelona, 2000.

ESTEREOTIPO SEXUAL

Conjunto de caracteres, aptitudes, necesidades y conductas que socialmente se atribuyen a cada sexo.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar los valores que se atribuyen a cada género y las relaciones hombre/mujer.

El estereotipo masculino se identifica con las ideas de poder, dominio, eficacia, percepción y, en general con valores positivos socialmente aceptables; mientras que el femenino se asocia a las ideas de dependencia, debilidad, cuidado de personas dependientes, etc.

El estereotipo masculino sitúa al varón como artífice de la vida pública y con funciones productivas, mientras que la mujer se asocia al hogar y a la realización de funciones reproductivas y trabajo doméstico.

Los estereotipos son objeto de aprendizaje y se transmiten por medio de la familia, la educación o la sociedad en su conjunto, sirviendo para justificar como verdades indubitadas comportamientos no contrastados, lo que conduce a atribuir determinados roles sociales a mujeres u hombres por el hecho de serlo. La moda, los estudios, las relaciones de pareja, los trabajos etc., están plagados de estereotipos de género que orientan y a veces predeterminan las actitudes y conductas de las personas.

Los estereotipos de género se refieren a la práctica de atribuir a una mujer o a un hombre atributos, caracteres o roles específicos solo por el hecho de tener la condición de mujer u hombre.

ESTERILIZACIÓN FORZOSA

La esterilización supone la eliminación de la capacidad reproductora por medios quirúrgicos y tratándose de la esterilización forzosa de las mujeres se vienen considerando que constituye un crimen de lesa humanidad, un crimen de guerra cuando se produzca en zonas de conflicto o un delito grave de violencia sexual. Ya en el proceso de Nuremberg fue reconocido como crimen de guerra y según el Estatuto de Roma constituye un crimen contra la humanidad.

Los elementos que caracterizan la esterilización forzosa son:

- Que se haya privado a una persona o a un grupo de personas de la capacidad biológica de reproducción, de manera irreversible.
- Que dicha esterilización no haya tenido justificación en un tratamiento médico de la víctima ni se haya llevado a cabo con su libre consentimiento.

ESTIGMA

Proceso mediante el cual se atribuye a una persona o grupo una característica que supone un desprestigio ante los ojos de las demás personas.

ESTRATEGIA DUAL

Supone la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de género, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA EUROPEA Y DE IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

Documento elaborado por la Unión Europea en el que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género a desarrollar en dicho periodo. Los objetivos fijados se dirigen:

- Poner fin a la violencia de género.
- Combatir los estereotipos de género.
- Promocionar una economía con igualdad de género, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Presencia equilibrada de sexos en todos los puestos de toma de decisión.
- Integración de la perspectiva de género en las políticas de la Unión Europea.
- Apoyo a la integración de mujeres en el trabajo y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Abordar la igualdad de género para el empoderamiento de la mujer en todo el mundo.

ESTUPRO

Delito consistente en tener una relación sexual con una persona menor de edad, valiéndose del engaño o de la superioridad que se tiene sobre ella.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

1. CONCEPTO

Método que analiza el impacto que una propuesta política tendrá sobre las relaciones de género y que tienen por objeto neutralizar sus

posibles efectos discriminatorios, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres.

El impacto de género puede ser:

- Negativo, si la medida contribuye a acentuar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Positivo, cuando la medida contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la abolición de conductas estereotipadas.

2. VENTAJAS DE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

- Permite comprobar si la medida que se pretende adoptar tiene efectos positivos o negativos en igualdad, pudiendo corregirse en este último caso las consecuencias perjudiciales.
- Evidencia las desigualdades existentes en el ámbito de actuación de que se trate, posibilitando el diseño de políticas más eficaces en igualdad.
- Contribuye a la visibilización de las mujeres y de su problemática específica en materia de igualdad.

3. NORMATIVA

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Art. 19 LOI 3/2007, de 22 de marzo. Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.
- Art. 55 LOI 3/2007, de 22 de marzo. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

EVALUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal (art. 63 LOI).

EXCLUSIÓN SOCIAL/RIESGO DE POBREZA

Está definida según unos criterios establecidos por EUROSTAT considerándose en riesgo de exclusión social aquella población que está al menos en alguna de estas tres situaciones:

- En riesgo de pobreza (60 por 100 de la media de ingresos por unidad de consumo).
- En situación de carencia material severa, entendiendo por tal los hogares con carencia en al menos cuatro conceptos del siguiente listado:
 - No pueden permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
 - No pueden permitirse una comida de carne, pollo o pescado, al menos cada dos días.
 - No pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
 - No tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos.
 - Han tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad, etc), o en compras a plazos, en los últimos 12 meses.
 - No pueden permitirse disponer de un automóvil.
 - No pueden permitirse disponer de teléfono.
 - No pueden permitirse disponer de un televisor.
 - No pueden permitirse disponer de una lavadora.

- En hogares sin empleo o con baja intensidad laboral, entendiendo por tales aquellos en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20 por 100 del total de su potencial de trabajo durante el año anterior.

Según indicador AROPE (2020), en 2019, el porcentaje de población en riesgo de pobreza y/o exclusión social en nuestro país se situó en 25,3% por 100, frente al 26,1 por 100 del año anterior.

EXPLOTACIÓN

Acto de aprovecharse de algo o de alguien. En particular, el acto de aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio (por ejemplo, explotación sexual, servicios o trabajos forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o venta de órganos).

EXPLOTACIÓN INFANTIL

Es un término que incluye tanto el trabajo forzoso de los niños y niñas, como la explotación sexual, el reclutamiento de niños soldados o la esclavitud doméstica, estimándose que más de 85 millones de menores son víctimas de alguna forma de explotación infantil. En cualquiera de sus formas les priva de la escolaridad, menoscaba su potencial y dignidad y resulta nocivo para su desarrollo físico y moral.

EXPLOTACIÓN SEXUAL

Acción de tratar a otra persona como objeto de comercio sexual. Es una actividad mediante la cual una persona, mayoritariamente mujeres o menores de edad, es forzada a realizar actividades sexuales sin su libre consentimiento, existiendo un beneficio económico para un tercero que lleva a cabo la explotación.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras

que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

F

FACTORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Son los distintos elementos que producen, reproducen y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el trabajo.

FALOCENTRISMO

Actitud basada en la consideración de que el pene masculino es el centro de las relaciones sexuales.

FAMILIA HOMOPARENTAL

Unidad familiar compuesta por personas del mismo sexo, que se convierten en progenitores de uno o más menores.

FAMILIA MONOMARENTAL

Los cambios sociales, los nuevos modelos de familia, los divorcios y separaciones, han dado lugar a un notable incremento de mujeres responsables en exclusiva, de núcleos familiares, que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. En el 86 por 100 de las familias monomarentales, la persona de referencia es una mujer.

La familia monomarental presenta mayor riesgo de exclusión social que la mayoría del resto de tipos de hogares, ya que las mujeres responsables de estos núcleos familiares suelen realizar trabajos caracterizados por salarios bajos, escasas posibilidades de promoción y gran inestabilidad laboral, siendo frecuente que se hallen en situación de desempleo (Instituto de la Mujer).

FAMILIA MONOPARENTAL

La familia monoparental es la que está formada por uno o más hijos o hijas que cumplen una serie de requisitos contemplados en el art. 7.3 Ley 8/2018, de 31 de julio de apoyo a las familias y que dependen económicamente de una sola persona progenitora, tutora, acogedora o adoptante, con quien conviven. También se consideran familias monoparentales las siguientes: a) La familia en la que el progenitor o progenitora con hijos o hijas a cargo convive al mismo tiempo con otra persona o personas con quien no tiene ninguna relación matrimonial o unión estable de pareja, de acuerdo con la legislación civil. b) La familia en la que el progenitor o progenitora que tiene la guarda de los hijos o hijas no percibe ninguna pensión por los alimentos de estos hijos o hijas establecida judicialmente y tiene interpuesta la correspondiente denuncia o reclamación civil o penal. c) La familia en la que el progenitor o progenitora con hijos o hijas a cargo ha sufrido abandono de familia por parte del otro progenitor o progenitora o conviviente (art. 7 Ley 8/2018).

FECUNDACIÓN IN VITRO

Técnica de reproducción asistida en la que el embrión se crea en el laboratorio mediante la unión de un óvulo y un espermatozoide previamente extraídos de los progenitores o donantes, con introducción posterior en el útero para que se lleve a cabo el proceso de gestación.

FEMINAZI

El término fue utilizado por primera vez por Rush Limbaugh, un polémico periodista conservador de los Estados Unidos. Se utiliza con intención peyorativa con el sentido de “feminista radicalizada” con el cuestionado argumento de que el feminismo no reivindica la igualdad

entre mujeres y hombres. La feminista Gloria Steinem calificó el término como “cruel y antihistórico”, señalando la represión y asesinato de mujeres feministas bajo el gobierno de Hitler y en los campos de concentración.

FEMINICIDIO

Se define como el asesinato de mujeres y niñas debido a su sexo. Las causas y factores de este tipo de violencia están relacionadas con la desigualdad de género, la discriminación y la falta de independencia económica, que son el resultado de una minusvaloración de los derechos humanos de las mujeres. Los feminicidios se ven potenciados en entornos en los que los actos de violencia resultan socialmente aceptados.

FEMINIDAD

La feminidad o condición de género femenina viene constituida por las características que social, cultural e históricamente son impuestas por la sociedad en su conjunto y atribuidas a las mujeres, las cuales están llamadas a cumplir con determinados roles sociales.

FEMINISMO/MOVIMIENTO FEMINISTA

1. FEMINISMO

Corriente de pensamiento por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas.

Actualmente el feminismo se divide en dos grandes corrientes: feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.

El primero, el feminismo de la igualdad, defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos, y de esta manera, pueden participar

en igualdad en todas las estructuras sociales. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres. Mitos, estereotipos y descalificaciones han rodeado a esta corriente de pensamiento.

El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos, dándoles autoridad y poder social, al margen de las estructuras patriarcales.

(Fuente: palabras para la igualdad, biblioteca básica vecinal).

2. MOVIMIENTO FEMINISTA

Está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que deseen seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que les asignan comportamientos, deseos, y realidades.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

A finales de los años 70 se acuñó el término “feminización de pobreza” para referirse al fenómeno en virtud del cual la pobreza afectaba más a las mujeres que a los hombres y, muy en particular, a las mujeres que asumían en solitario las cargas familiares.

De las personas que viven en el mundo en situación de pobreza, cuyo total se estima en unos 1.700 millones, más del 70 por 100 son mujeres. Este dato constituye, en sí mismo, prueba irrefutable de que la pobreza en el mundo tiene “rostro de mujer”, fenómeno que está ampliamente documentado tanto en los países del sur como en los industrializados. La feminización de la pobreza es un proceso y existe una tendencia a que la presencia desproporcionada de las mujeres entre los pobres aumente progresivamente.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres a los procesos de empobrecimiento viene determinada por las condiciones adversas en que estas

acceden al mercado de trabajo, su extensa dedicación a tareas no remuneradas, sus déficits de alimentación, educación y atención sanitaria y su menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres.

FILIACIÓN

Vínculo jurídico que existe entre las personas, en la que una desciende de la otra, lo que puede producirse como consecuencia de hechos biológicos (filiación natural) o de actos jurídicos (adopción). Su regulación en nuestro ordenamiento jurídico se contiene en el art. 108 y siguientes del Código Civil.

FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (UNIFEM)

Fondo creado en 1976 cuyo fin es proveer asistencia técnica y financiera para aquellas iniciativas que promuevan el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres. Tiene presencia en más de 100 países y es un organismo internacional que funciona como interlocutor de las mujeres ante la ONU, abogando por el cumplimiento de los compromisos internacionales vigentes a favor de las mujeres. Tiene como base la Plataforma de Acción de Beijing, derivada de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Orienta su actividad hacia cuatro objetivos estratégicos:

- Reducir la pobreza y la exclusión de las mujeres.
- Poner fin a la violencia contra las mujeres.
- Reducir la propagación del VIH/SIDA entre mujeres y niñas.
- Apoyar la función de liderazgo de las mujeres en la gestión pública y en la reconstrucción postconflicto.

FUNDACIÓN MUJERES

Organización no gubernamental sin ánimo de lucro, con sede en Madrid, que trabaja para la puesta en marcha de proyectos de intervención en los diferentes ámbitos de la participación social, política,

económica y cultural, con el objetivo de lograr que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva.

Entre las actividades más destacadas llevadas a cabo por la Fundación figuran la creación del Observatorio de Igualdad y Empleo y, el Proyecto DANA, dirigido a superar las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y a corregir las desigualdades que existen en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

G

GARANTÍA DE INDEMNIDAD POR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

1. CONCEPTO

Supone un blindaje de la persona frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que derive de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2. MARCO NORMATIVO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

- Art. 24.1 CE.
- Art. 6 LOI.
- Art. 9 LOI.
- Art. 12 LOI.
- Art. 17.1 ET

3. CONDUCTAS QUE VULNERAN LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD POR RAZÓN DE SEXO

- Denegación de la reducción de jornada por cuidado de familiares en las condiciones en las que se venía disfrutando, adoptándose la medida tras reclamación formulada por el trabajador en su con-

dición de presidente de comité de empresa (STSJ Madrid de 9 de marzo de 2016, rec. 990/2015).

- Despido llevado a cabo como represalia derivada de la interposición de denuncias ante la inspección de trabajo, por acoso laboral (STSJ Madrid de 21 de enero de 2008, rec. 4779/2007).
- Despido de una trabajadora responsable de comunicación que se hallaba embarazada y había seguido actuaciones ante la inspección de trabajo (STSJ Galicia de 28 de noviembre de 2012, rec. 372/2012).
- Resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba, con fundamento en la maternidad de la trabajadora (STSJ Madrid de 22 de noviembre de 2013, rec. 1606/2013).
- Extinción del contrato posterior a la reincorporación de la trabajadora, tras permiso de maternidad y después de solicitar reducción de jornada (STSJ Madrid de 28 de noviembre de 2014, rec. 678/2014).
- Disminución de retribuciones por ausencias justificadas derivadas de la situación de embarazo (STSJ Castilla y León/Valladolid de 2 de noviembre de 2004, rec. 1976/2004).

GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 17 LO 1/2004, de 28 de diciembre).

GAY

Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.

GÉNERO

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

GÉNERO BINARIO

Referido también como dualismo de género, consiste en la clasificación del sexo en dos formas distintas y complementarias: masculino y femenino.

GENOCIDIO

Cualquier acto perpetrado con la intención de destruir total o parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial o religioso como tal. Se consideran actos constitutivos de genocidio los siguientes:

- Matanza de miembros del grupo.
- Lesión grave a la integridad física o mental de sus componentes.
- Sometimiento del grupo a condiciones de existencia que pueden acarrear su destrucción física total o parcial.
- Medidas destinadas a impedir nacimientos en el seno del grupo.

GESTACIÓN SUBROGADA/VIENTRE DE ALQUILER

Técnica reproductiva que se basa en la cesión voluntaria, por parte de una mujer, de su capacidad gestante, para llevar a término el embarazo de la hija o hijo de una pareja o de una persona soltera. Se conoce como madre de alquiler en el que una mujer acepta mediante un acuerdo mayoritariamente económico, quedarse embarazada con el objetivo de gestar y dar a luz a un niño/niña para su posterior entrega. En España no está legalmente reconocida esta práctica, sin perjuicio de que el TS viene reconociendo sistemáticamente el derecho a los

permisos por cuidado de menores a los padres y madres que han optado por la gestación subrogada.

GINOPIA

Se entiende como una omisión, generalmente no consciente, naturalizada y casi automática, a la realidad de las mujeres. Se habla de ginope para calificar a los sujetos o grupos u organizaciones que mantienen una práctica o patrón de omisión y exclusión, en el discurso y en la práctica, a la realidad de lo femenino o de las propias mujeres.

GROOMING

Es la conducta de ciertos adultos que, a través de las nuevas tecnologías, intentan contactar con menores de edad, con la finalidad de mantener encuentros sexuales o bien obtener imágenes eróticas de los mismos. Antes de llegar a producirse el encuentro hay todo un proceso durante el cual la persona adulta se gana la confianza del menor de diversas formas.

El Código Penal recoge esta conducta como delito en su art. 183 ter al señalar que “El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 183 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño. 2. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años”.

GRUPO VULNERABLE

Personas que pertenecen a un colectivo que está o es susceptible de estar en una posición desfavorecida o marginada. Los grupos de personas vulnerables tienen un mayor nivel de exposición a situaciones de pobreza, exclusión social, violencia o discriminación.

La idea preconcebida de que la vulnerabilidad es una característica propia de las mujeres, ocultando el hecho de que los roles de género socialmente impuestos son los que conducen a dicha situación.

H

HAMBRE CERO

Constituye el segundo de los objetivos básicos de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible y se calcula que 700 millones de personas en el mundo padecen desnutrición severa.

Algunos datos pueden resultar ilustrativos a estos efectos:

- Una de cada nueve personas en el mundo está subalimentada en la actualidad; esto es, alrededor de 815 millones de personas en el mundo.
- La mayoría de las personas que sufren hambre viven en los países en desarrollo, donde el 12.9 por ciento de la población se encuentra subalimentada.
- 66 millones de menores en edad escolar primaria asisten a clases con hambres en los países en desarrollo, 23 millones solo en África.

HEDONISMO

Aptitud vital basada en la búsqueda de placer y del bienestar en todos los ámbitos de la vida.

HEMBRISMO

Movimiento que propugna la superioridad de las mujeres sobre los hombres y que guarda paralelismo inverso con el término machismo. Nada tiene que ver hembrismo con feminismo.

HERMAFRODITA

Persona que tiene órganos sexuales masculinos y femeninos. Se trata de una palabra de origen griego, que proviene de la unión del dios Hermes y de la diosa Afrodita.

HETERONORMATIVIDAD

Existencia de normas culturales y sociales que sitúan la heterosexualidad como la única forma válida en la que se debe vivir la sexualidad, rechazando cualquier otra forma de expresión de la misma.

HETEROPATRIARCADO

Es el sistema socio-político en el que el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales.

Se trata de una evolución del concepto de “patriarcado” para referirse a un modelo de sociedad en la que además de prevalecer los criterios de los hombres, también marcan la pauta aquellos que solo consideran como normal la heterosexualidad. Se trata, ni más ni menos, de la manifestación política y visible del machismo y del rechazo a las distintas identidades y orientaciones sexuales.

HETEROSEXISMO

También denominado heterocentrismo, parte de la idea de que todas las personas heterosexuales son superiores por naturaleza a las personas bisexuales u homosexuales.

HIPARQUÍA

Filósofa griega nacida en el siglo IV a.c que se considera la primera feminista de la humanidad y a la que se atribuye el siguiente texto: “yo, Hiparquía, no seguí las costumbres de sexo femenino, sino que con

corazón varonil seguí a los fuertes perros. No me gustó el manto sujeto con la fíbula, ni el pie calzado y mi cinta se olvido del perfume. Voy descalza, con un bastón, un vestido me cubre los miembros y tengo la dura tierra en vez de un lecho. Soy dueña de mi vida para saber tanto y más que las Menadés (sacerdotisas) para cazar”.

HOMOFOBIA

Temor u odio hacia los hombres gais y mujeres lesbianas.

HOMOPARENTALIDAD

Relación existente entre dos madres lesbianas o dos padres gais y sus hijos e hijas, derivado de la relación jurídica que comporta la filiación.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acción dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Se trata de un comportamiento no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de su persona.



IDENTIDAD

Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirlas de otras en su conjunto. La identidad designa aquello que es propio de una persona o grupo y lo singulariza como tal.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.

IDEOLOGÍA

Sistema de creencias que orientan a las personas hacia una manera concreta de entender y valorar el mundo.

IGUALDAD

Concepto de carácter formal que remite a la posibilidad de sustituir unos elementos por otros sin que el resultado se altere. Cuando este concepto se refiere a personas supone la necesidad de dar un mismo trato a las mismas, sean cuales sean sus características individuales.

IGUALDAD DE HECHO

Paridad entre mujeres y hombres real y efectiva, la sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad, por lo que se precisan de acciones que tienen como fin trabajar activamente para contrarrestar las desigualdades de partida y para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. CONCEPTO

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Junto con la igualdad de trato constituye un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación de las normas jurídicas.

Es de aplicación tanto en el sector público como en el privado, debiendo garantizarse en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en la formación y en la determinación de las condiciones de trabajo.

2. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2014-2016¹

El art. 17 LOI dispone que el Gobierno, en las materias que sean competencias del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estatal de

¹ A fecha de septiembre de 2021, El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, está en proceso de elaboración.

Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, para eliminar la discriminación por razón de sexo.

El actual Plan Estratégico se estructura en siete ejes de actuación que responden a los principales problemas actuales en materia de igualdad de oportunidades, definiendo los objetivos principales que pretenden alcanzar las siguientes materias:

- Empleo y discriminación salarial.
- Fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Erradicación de la violencia de género.
- Corrección de la baja participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Impulso de la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo.
- Refuerzo de las perspectivas de género en otras áreas como la sanidad, el deporte, la cultura, etc.
- Integración del principio de igualdad en las políticas de acciones del Gobierno.

3. PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS ÁMBITOS AUTONÓMICOS

Las distintas leyes autonómicas en materia de igualdad, también establecen la obligación de los Gobiernos autonómicos de aprobar planes estratégicos de igualdad de oportunidades.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

De conformidad con lo establecido en el art. 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

“1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren

en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. CONCEPTO

Se trata de un principio informador del ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, cuando derive de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el estado civil.

2. MARCO NORMATIVO REGULADOR DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA LABORAL

- Art. 17. 1; 64.3 y 64.7.a) 3º ET.
- Arts. 2; 3; 5; 14; 15 y 51 LOI.

3. ALGUNAS MANIFESTACIONES DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y SU APLICACIÓN POR LOS TRIBUNALES

- Vulnera la igualdad de trato la negativa empresarial a contratar a una mujer como vigilante de seguridad por tal condición (STSJ Andalucía/Granada de 22 de febrero de 2012, rec. 2860/2011).
- Trabajadora rechazada, tras superar las pruebas de selección, por no disponer la obra de baño para mujeres (STSJ Canarias/Las Palmas de 22 de diciembre de 2008, rec. 98/2007).
- El embarazo de la mujer no justifica que se le postergue en su acceso al trabajo, al que tiene derecho por su posición en la bolsa de trabajo (STSJ Baleares de 25 de marzo de 2013, rec. 486/2012).
- Negativa de la empresa a contratar o a renovar un contrato por el hecho de estar embarazada (STC 173/1994, de 7 de julio).

- Ante la negativa a ser contratada por razón de su embarazo en base a las protestas de las trabajadoras, finalmente se le contrata y a los pocos días se le extingue el contrato por no superar el periodo de prueba. Despido nulo (STSJ Castilla-La Mancha de 27 de diciembre de 2013, rec. 863/2013).
- Despido de trabajadora tras comunicar a la empresa que va a someterse a un tratamiento de fertilidad. Alegación por la empresa de una causa sin base real (STSJ Cataluña de 14 de septiembre de 2011, rec. 761/2011).

IGUALDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Aun cuando el art. 36 LOI dispone que “los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres”, es lo cierto, que la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en los ámbitos sociales, laborales y tecnológicos, también se ve reflejada en los medios de comunicación, y así según datos facilitados por Naciones Unidas solo el 24 por 100 de las personas que son vistas, leídas o escuchadas en los medios de comunicación son mujeres. Además, según esta organización, el discurso que promulgan los medios tiende a perpetuar los estereotipos de género, y solo el 9 por 100 de las noticias tienen como protagonistas historias que reflejen la desigualdad de género y, aun menos, tienen como objetivo cuestionar estos estereotipos.

IGUALDAD FORMAL

Se conoce como igualdad legal o jurídica y supone la prohibición de discriminación normativa de discriminación por cualquier rasgo psicológico, físico o cultural.

IMPACTO DE GÉNERO

Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, incorporándose por Ley 30/2003, de 13 de octubre. Decisiones que pa-

recen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

INADAPTACIÓN SOCIAL

Incapacidad que muestra una persona para adaptarse a una situación determinada dentro del entorno en el que vive. En muchos casos la inadaptación social se produce por el rechazo a los individuos cuyos comportamientos no se ajustan a lo que la sociedad en su conjunto considera como normal, por lo que en muchas ocasiones la causa de la inadaptación estará relacionada con la sexualidad o con la orientación sexual de las personas.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

La indemnidad se considera discriminación por razón de sexo. Es cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOI).

INDEMNIDAD SEXUAL

Manifestación de la dignidad de las personas y derecho que todo ser humano tiene a un libre desarrollo de su personalidad, sin intervenciones en su esfera íntima por parte de terceros.

INDICADORES DE GÉNERO

Son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres, en las diferentes esferas de la vida. Los indicadores de género permiten:

- Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos y razones de sus ausencias en los mismos.

- Ver en qué medida se han tomado en cuenta las necesidades, básicas y estratégicas, de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- Observar en que forma se trata o ignora la discriminación de género.
- Ver en qué medida un programa o proyecto afecta a los roles de género.

INDICADORES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Son los signos que evidencian la existencia de violencia de género:

- Indicadores físicos (magulladuras, marcas, hematomas, etc).
- Indicadores sanitarios (hipertensión, arritmias, depresión, sensación de cansancio, ataques de pánico, dolores musculares, etc).
- Indicadores laborales (absentismo, retrasos habituales, baja productividad).

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Indica el porcentaje de personas en una categoría o grupo en relación con el total de personas de ese sexo en la empresa o centro de trabajo.

ÍNDICE DE DESARROLLO DE GÉNERO

Medida que incorpora al índice de desarrollo humano las diferencias entre géneros, reflejando las desigualdades entre hombres y mujeres en los aspectos a los que se refiere el índice de desarrollo humano.

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

Mide el desarrollo medio de los habitantes de un territorio en tres aspectos básicos: esperanza de vida al nacer, tasa de alfabetización y producto interior bruto per cápita.

ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Medida que permite conocer la pérdida de logros de un país debido a la desigualdad de género. Evalúa las desigualdades de género en tres aspectos del desarrollo humano: la salud reproductiva, que se mide

por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; el empoderamiento, que analiza la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres de 25 o más años que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria; y la situación económica expresada como la participación en el mercado laboral de mujeres y hombres.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN

Indica la representación porcentual de un sexo con respecto a otro, en una categoría o grupo determinado. En el ámbito de las relaciones laborales la distribución o porcentaje de cada sexo, permite atribuir la condición de empresa feminizada o masculinizada.

ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO

Ha sido desarrollado para clasificar a los países de acuerdo con indicadores sociales, utilizando datos comparables y disponibles a nivel internacional en tres dimensiones: actividad económica, empoderamiento y educación. Este índice clasifica a los países en base a las brechas de género en dichas dimensiones y evalúa el progreso o la regresión hacia la equidad de género en un periodo determinado.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Representación de las mujeres en relación a los hombres, que permite apreciar la existencia de infrarrepresentación o sub-representación del sexo femenino.

ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO

Indicador social que mide el nivel de oportunidades de las mujeres y las desigualdades de género en lo que se refiere a la participación política y poder de decisión, participación económica y control sobre los recursos económicos de mujeres y hombres.

ÍNDICE DE PRESENCIA FEMENINA DE MUJERES Y HOMBRES

Se establece para medir si la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro de los porcentajes de equilibrio entre el 40 y el 60 por 100 (Disposición Adicional 10ª LOI).

INEQUIDAD

Desigualdad o falta de equidad (RAE). Se trata de un término asociado a una situación que genera injusticia.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

Se encuentra regulado en la legislación estatal en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elaboren el Gobierno, lo que supuso dar una nueva redacción a los art. 22.2 y 24.1.b) Ley 50/1997, del Gobierno. Asimismo se impone dicho informe en la LOI y en RD 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria del análisis del impacto normativo y que debe contener como uno de sus apartados el impacto de género. En términos idénticos se expresa actualmente el art. 26.3.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo al procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y Reglamentos, a cuyo efecto el informe del impacto de género analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de las normas, desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación, de previsión de resultados y de previsión de impacto (sobre el informe de impacto de género véanse SSTS, cont-admo de 18 de mayo de 2020, rec. 5919/2017 y STS 10 de diciembre de 2017, rec. 3781/2017).

INFRARREPRESENTACIÓN/PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**1. CONCEPTO**

La participación o presencia equilibrada de mujeres y hombres significa que la representación de cada sexo en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública no debe de ser inferior al 40 por 100 (Recomendación del Comité de Ministros de la UE, de 12 de marzo de 2002).

En nuestro país, siguiendo la normativa europea, la Disposición adicional primera de la LOI estableció que se entenderá por composición

equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100.

“Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

2. NORMATIVA BÁSICA SOBRE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN DISTINTOS ÁMBITOS

La Ley Orgánica de Igualdad contiene diversos apartados en los que hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, referidos, entre otras materias, a:

- Participación en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (art. 14.4 LOI).
- Nombramiento y designación de cargos de responsabilidad (art. 16 LOI).
- Órganos de dirección y distintos grupos profesionales en la empresa, como requisito para otorgar el distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50 LOI).
- Órganos de selección y valoración de personal (art. 51.d LOI).
- Órganos directivos de la Administración General del Estado (art. 52 LOI).
- Tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes (art. 53 LOI).
- Representación de la Administración del Estado en órganos colegiados (art. 54 LOI).

Art. 44 bis.1 Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

“Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y

de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento...”.

INICIATIVA SPOTLIGHT

Campaña conjunta de la Unión Europea y Naciones Unidas, lanzada en 2017, orientada a eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y las niñas. El nombre de la iniciativa (foco, en inglés) pone de manifiesto que esta violencia tiene lugar en la oscuridad, de forma oculta, pretendiendo la iniciativa sacarla a la luz.

INMIGRACIÓN

Según EUROSTAT, se entiende por inmigración, la acción por la cual una persona fija su residencia habitual en el territorio de otro Estado por un periodo que es, o se espera que sea, de al menos 12 meses, habiendo sido previamente residente habitual en otro Estado.

INSEMINACIÓN ARTIFICIAL

Procedimiento de reproducción asistida que consiste en introducir los espermatozoides en el óvulo de la mujer para que la fecundación pueda producirse como en el embarazo natural.

INSENSIBILIDAD A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

Políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de mujeres y hombres.

INSTITUTO DE LA MUJER

El Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, cuya finalidad es promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida po-

lítica, cultural, económica y social, así como impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres, fomentando y desarrollando la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.

INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Es una Agencia de la Unión Europea que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la Unión y fuera de ella. Para ello ofrece investigación, datos y buenas prácticas al tiempo que:

- Elabora estudios y estadísticas sobre la igualdad de género en la UE.
- Hace el seguimiento del modo en que la UE cumple sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género a través de la denominada Plataforma de Acción de Pekín y elabora un informe anual sobre ella.
- Trabaja para poner fin a la violencia contra las mujeres y coordina la campaña europea del lazo blanco para involucrar a los hombres en la causa.
- Pone en común sus conocimientos y recursos y apoya a las instituciones de la UE, a los Estados miembros y a las partes interesadas de ámbitos diferentes en sus esfuerzos para hacer frente a las desigualdades de género.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES Y CAPACITACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER

Es un órgano autónomo de Naciones Unidas establecido en 1976 para impulsar a nivel internacional la investigación, capacitación y difusión de información en relación con las mujeres, contribuyendo así a su promoción e integración dentro del proceso de desarrollo en condiciones de igualdad respecto a los hombres.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín (Beijing) en 1995, se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los progra-

mas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Así a título de ejemplo, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico, y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (art. 4 LOI).

Nuestros tribunales han llevado a cabo la aplicación de este principio en numerosos pronunciamientos judiciales de los que son ejemplo los siguientes:

- STS 14 de octubre de 2020, rec. 2753/2018, relativa al reconocimiento de la pensión de viudedad a pareja de hecho víctima de violencia de género.
- STS 2 de julio de 2020, rec. 201/2018, respeto de la consideración como accidente no laboral de las complicaciones surgidas en el parto, al tratarse de una situación súbita, violenta y externa.
- STS 13 de noviembre de 2019, rec. 75/2018, aplica el principio en un supuesto de reconocimiento al personal de las ETTs de las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa principal.
- STS 26 de septiembre de 2018, rec. 1352/2017, sobre el derecho a ceder parte de la prestación por maternidad al otro progenitor.
- STSJ La Rioja 10 de enero de 2019, rec. 236/2018, referida al reconocimiento de la prestación de IT a la mujer que se haya en situación de excedencia por cuidado de hijos.

INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA POLÍTICA DE SALUD

En nuestro ordenamiento jurídico la perspectiva de género se ha integrado expresamente en la salud a través de la LOI que establece la obligación de integrar el principio de igualdad en investigaciones y

programas de salud. Así, el art. 27 LOI dispone que las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.

INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO

Tienen que ver con la superación de aquellos aspectos que suponen la existencia de una posición de subordinación por parte de las mujeres, incluyendo, entre otras las siguientes materias:

- Abolición de la división sexual del trabajo.
- Corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.
- Acceso en condiciones de igualdad a los recursos económicos.
- Eliminación de cualquier forma institucionalizada de discriminación de la mujer.
- Adopción de medidas contra la violencia machista.

INTERNAMIENTO

Restricción de la libertad de circulación a través del confinamiento ordenado por una autoridad administrativa o judicial. En el marco jurídico español la medida cautelar de internamiento preventivo ha de ser autorizada por un órgano judicial y no podrá tener una duración superior a los 60 días.

INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

Terminación del embarazo antes de que el feto pueda sobrevivir fuera del vientre materno. La interrupción puede ser inducida (en España dentro de las 14 primeras semanas de gestación y cuando concurren los requisitos legalmente previstos) o natural.

INTERSECCIONALIDAD

Planteamiento que pone de manifiesto las múltiples y variadas relaciones de poder que generan opresión y discriminación. Consideran

que no es solamente el género lo que sitúa en clara desventaja a la mujer, sino que la situación se agrava cuando se unen otras variables como la raza o la condición social.

INTOLERANCIA

Actitudes o formas de expresión que niegan la diversidad humana y violan los derechos del que es diferente por razón de raza, color, sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal.

INVISIBILIDAD

En el ámbito de género supone que pasen desapercibidos los logros y aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia, ignorándose sus conocimientos, obras o descubrimientos y, en general, su aportación al progreso de la humanidad. Las mujeres aparecen escasamente en la historia de la literatura, en el arte y en las ciencias, bien sea porque han tenido muchos obstáculos para el desarrollo de sus capacidades o bien porque las que lo han hecho no han sido reconocidas por sus logros.

J

JERARQUÍA DE GÉNERO

Se trata de una construcción social propia de la sociedad patriarcal en la que el sexo biológico masculino está por encima del femenino. Desde esta perspectiva lo masculino es lo activo, la fuerza, la capacidad de proveer, etc., mientras que lo femenino se identifica con lo pasivo, sentimental, atribución de cuidados de hogar y de la familia, etc.

JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Son órganos judiciales que tratan específicamente los casos relativos a la violencia de género. Su creación se llevó a cabo por medio de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

L

LAVADO VIOLETA

Estrategias políticas y de marketing que apuestan por un pretendido compromiso con la igualdad de género. A menudo se refiere al lavado de imagen de los países occidentales que, sin haber conseguido una igualdad real entre hombres y mujeres, critican este déficit en otros países o culturas, frecuentemente los de mayoría musulmana.

LENGUAJE ANDROCÉNTRICO

Uso reiterado y/o exclusivo del género en masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Puede darse también en una exposición o relato que solo tiene en cuenta la experiencia u opinión de los hombres, con exclusión explícita de las mujeres.

LENGUAJE (NO) SEXISTA**1. CONCEPTOS BÁSICOS**

El sexismo en el lenguaje es una de las manifestaciones más evidentes del trato no igualitario de mujeres y hombres en la sociedad.

Consciente de esta realidad, la LOI aboga por la implantación de un lenguaje no sexista en las relaciones sociales, culturales o artísticas; propugnando que en todos los proyectos sufragados con dinero público se garantice un lenguaje no sexista y que los medios de comunicación social de titularidad pública utilicen un lenguaje neutro.

En junio de 2009 el Consejo General del Poder Judicial, ya dictó unas normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo, estableciendo que “la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas, como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las

palabras. Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario...”

En el ámbito de las relaciones laborales, en la negociación colectiva y en la práctica sindical, aunque se ha avanzado hacia la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, sigue siendo una práctica frecuente utilizar exclusivamente el masculino genérico (trabajador, empresario, delegado, etc.) como inclusivo de mujeres y hombres, y aun cuando se han elaborado guías para el uso no sexista del lenguaje (ver por todas la guía para el uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical, de CCOO), la realidad es que a día de hoy son frecuentes los convenios colectivos y documentos sindicales que mantienen un uso sexista, no igualitario y en buena medida discriminatorio, del lenguaje.

2. ALGUNAS FORMAS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO PRESENTES EN TEXTOS Y DOCUMENTOS DEL ÁMBITO LABORAL SINDICAL

- Denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico), excepto cuando se trata de profesiones con mayor presencia de mujeres, en las que sí se incluyen las denominaciones en femenino (limpiadora, costurera, enfermera, etc.).
- Redacción general de los documentos (convenio, informe etc.) en masculino, excepto cuando se hace referencia a temas que parecen implicar directamente a las mujeres (medidas sobre conciliación), cuando en realidad van dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Utilización del masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por abajo, como presidente y secretaria; médico y enfermera; director y profesora, etc.
- Masculinizar los cargos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, como delegado de personal o delegado sindical.
- Utilización general del masculino, como comprensivo de ambos géneros.

3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En la guía para el uso del lenguaje no sexista de CCOO se señalan, entre otros, los siguientes ejemplos de buenas prácticas para el uso del lenguaje no sexista:

- Redacción del convenio utilizando fórmulas que contribuyan a representar de forma igualitaria a las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener la redacción en femenino solo en los casos en los que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias, como pueden ser los derechos derivados de maternidad, riesgo durante el embarazo, o en la lactancia natural, etc.
- Mantener la redacción en masculino exclusivamente para medidas que se refieran a los trabajadores varones, como el permiso de paternidad.
- Redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario.
- Establecimiento de categorías y grupos profesionales con denominaciones genéricas que incluyan por igual a mujeres y hombres.
- Incorporar al convenio una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para dejar claro que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

LESBIANA

Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres.

LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (OBJETIVOS)

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido

sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. En dicha Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guardia o custodia, víctimas de esta violencia (art. 1).

LGBTIQ

Acrónimo usado para referirse a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer .

LIMPIEZA ÉTNICA

Acto por el que se crea una zona étnicamente homogénea mediante el uso de la fuerza o la intimidación, con el fin de eliminar de dicha área a las personas de otro grupo étnico o religioso.

LOBBY EUROPEO DE MUJERES

Los orígenes de Lobby Europeo de mujeres se remontan a una Conferencia celebrada en Londres en 1987. En esta Conferencia, 120 mujeres, miembros de 85 organizaciones y que representan a 50 millones de miembros individuales, se reunieron y adoptaron dos resoluciones. La primera resolución solicitaba la “creación de una estructura de influencia, abierta a todas las organizaciones de mujeres interesadas, para ejercer presión sobre las instituciones europeas y nacionales para garantizar una mejor defensa y representación de los intereses de las mujeres”. La segunda Resolución, las delegadas pidieron a la Comisión Europea que “preste su apoyo a la organización a principios de 1988 de una reunión con miras a la implementación de dicha estructura”. En 1990 la Comisión Europea otorgó su apoyo a la fundación del Lobby Europeo de Mujeres.

LUZ DE GAS EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Abuso sutil y manipulador para disminuir la autoestima y la confianza de la mujer. Se trata de una forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que está imaginando

cosas con la intención de manipular la situación y ganar el control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son imaginarias.

M

MACHADA

Según la RAE es un dicho o hecho ostentoso, inútil o gratuito, propio de un varón, aunque la mayor parte de las veces designa una actuación machista.

MACHISMO

1. CONCEPTO

Conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra quienes tienen comportamientos considerados como impropios de su sexo.

2. COMPORTAMIENTOS MACHISTAS MÁS COMUNES

- Comentarios sexualmente ofensivos.
- Referencias groseras al cuerpo de la persona aludida.
- Prohibición de determinadas actividades por el hecho de ser mujer.
- Encasillar a la mujer en el papel de ama de casa, madre, y esposa.
- Las mujeres quitan el trabajo a los hombres.
- La promoción profesional de la mujer se produce “por sus encantos personales”.
- Las mujeres deben de permanecer calladas cuando hablan los hombres.

- El disfrute del sexo es cosa de hombres.
- Las mujeres no están dotadas para ocupar puestos decisorios o de responsabilidad.
- La mujer solo se realiza personalmente por medio de la maternidad.
- Tolerar los comportamientos machistas de un hombre o reírle las gracias.
- Sentirse incómodo con su jefe por ser mujer.
- Justificar diferencias retributivas entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- No contratar o no promocionar a una trabajadora por el hecho de ser mujer.
- Imponer horarios laborales o reuniones de trabajo incompatibles con la vida familiar.
- Sentirte incómodo por cobrar menos que tu mujer.
- No hacer trabajos domésticos.
- No reprochar los comportamientos machistas de hijas e hijos.

MACHISMO INTERIOZADO

Relativo a las mujeres o aliados que, habiendo sido educados y socializados en culturas machistas, perpetúan o adquieren ciertos valores, mensajes y actitudes típicas del machismo.

MACHOTE

Según la definición de la RAE un machote es “hombre vigoroso, bien plantado, valiente”. Sin embargo, su voz homónima femenina, machota, la RAE la define despectivamente como mujer hombruna o marimacho.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

O transversalidad, es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una

perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Grupo de Expertos Consejo de Europa 1999). STS 24 de enero de 2020, rec. 3097/2017.

MALTRATO DE MUJERES

Situación de violencia ejercida contra las mujeres, mediante agresiones físicas o psíquicas, llevadas a cabo por sus compañeros de trabajo o sus progenitores.

MALTRATO INFANTIL

Cualquier forma de violencia contra menores, física o emocional, o privación de los cuidados básicos que precisan.

MANSPLAINING

Formado a partir de los términos “man” y “explaining” (hombre y explicación respectivamente). Este neologismo se refiere a la actitud condescendiente de un hombre que explica algo a una mujer, por creerse superior.

MARCHA MUNDIAL DE LAS MUJERES

Movimiento mundial de acciones feministas que reúne grupos de mujeres y organizaciones que actúan para eliminar las causas que originan la pobreza y la violencia contra las mujeres. Desde el año 2000 ha movilizado a través de acciones internacionales, nacionales y regionales, a miles de mujeres en torno a la lucha por la justicia económica, el cambio social y los derechos reproductivos de las mujeres, incluyendo la despenalización del aborto.

MARGINACIÓN DE GÉNERO

Limitación o exclusión que se hace de un género, femenino o masculino en la ejecución de acciones que puedan contribuir a su desarrollo, beneficio, o satisfacción de necesidades. En el ámbito laboral la marginación de género es frecuente, al considerar que determinadas actividades son propias de mujeres (limpieza, cuidados a dependientes,

etc.) mientras que otras son propias de los hombres (construcción, bomberos, militares, etc).

MARGINACIÓN SOCIAL

También conocida como exclusión social, es el proceso por el cual una sociedad rechaza a una persona o a un colectivo de personas.

Los procesos de marginación social se expresan en términos que abarcan desde la indiferencia al rechazo, represión o reclusión; siendo una de sus características básicas la de negar al marginado la igualdad de oportunidades y el acceso a bienes o servicios básicos de la sociedad.

Aun cuando sus causas pueden ser múltiples, una de ellas viene referida a las características personales de quienes las sufre (mujer, personas extranjeras, etc) o a determinados hábitos o comportamientos (lesbianas, gays, etc).

MARIDO

Término que carece de su correspondiente femenino y que atribuye al varón del sujeto activo del matrimonio, frente a la figura pasiva de la mujer. El varón que posee la condición de marido indica con ello que la mujer ha sido privatizada y por tanto excluida del mercado matrimonial o sexual.

MASCULINIDAD

El género masculino se refiere al conjunto de valores, sentimientos, aptitudes, comportamientos, capacidades y roles asignados culturalmente a una persona por el hecho de haber nacido hombre, en función de lo que cada sociedad, en cada momento histórico considere que debe de ser un hombre. Se trata por tanto de una construcción cultural que puede limitar el desarrollo integral de las personas.

MASCULINIDAD HEGEMÓNICA

Construcción social del género masculino propia de las sociedades patriarcales, que garantiza la posición dominante de los hombres y que se erige a partir de la oposición a todo lo que representa lo femenino.

MATRIARCADO

Sociedad estructurada sobre el poder de la mujer en una determinada cultura.

MATRIMONIO FORZOSO

Es aquel en que una o ambas partes no han expresado personalmente su pleno y libre consentimiento a la unión. El matrimonio infantil es una forma de matrimonio forzado, al ser evidente que una de las partes no ha expresado su consentimiento libremente.

MATRIMONIO IGUALITARIO

Unión legal entre personas del mismo sexo, en España su reconocimiento se produjo en 2005 y el Tribunal Constitucional confirmó su plena constitucionalidad en sentencia de 2012. Se recomienda la utilización de este término y no el de matrimonio gay.

MATRIMONIO INFANTIL

Es una violación de los derechos humanos y una práctica nociva que afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas a nivel mundial, impidiéndoles vivir libres de toda forma de violencia. El matrimonio infantil amenaza la vida y el futuro de las niñas y mujeres de todo el mundo, privándolas de su derecho a tomar decisiones sobre sus vidas, interrumpiendo su educación haciéndolas más vulnerables a la violencia, la discriminación y el abuso, e impidiendo su plena participación en las actividades económicas y políticas y en las esferas sociales. El matrimonio infantil también suele ir acompañado de embarazos y partos tempranos, que generan elevadas tasas de mortalidad.

Se calcula que en el mundo existen más de 650 millones de mujeres que contrajeron matrimonio cuando eran niñas. Cada año al menos 12 millones de niñas se casan antes de cumplir los 18 años. Una de cada 5 niñas está casada o en unión antes de los 18 años. La práctica de los matrimonios infantiles está particularmente extendida en países afectados por conflictos y entornos humanitarios (fuente: UNICEF).

ME TOO

Movimiento iniciado en las redes sociales en octubre de 2017 para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual, a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra Harvey Weinstein.

MENOPAUSIA

Época de la vida de una mujer en la cual deja de tener menstruaciones. Se produce a consecuencia de que los ovarios de la mujer dejan de producir las hormonas estrógenos y progesterona.

MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS

Son procedimientos que impiden o reducen sensiblemente las posibilidades de un embarazo. Contribuyen decisivamente en la toma de decisiones sobre el control de la natalidad, la prevención de embarazos y la disminución de embarazos no deseados.

Los métodos anticonceptivos de uso más frecuente son los siguientes:

- Preservativo o condón: son recubrimientos delgados de caucho, vinilo o productos naturales que se colocan sobre el pene erecto e impiden que los espermatozoides tengan acceso al aparato reproductor femenino.
- Preservativo femenino: consiste en un recubrimiento delgado de plástico con aros de poliuretano en extremos opuestos. Se introducen en la vagina antes del coito y al igual que los condones masculinos impide que los espermatozoides tengan acceso al aparato reproductivo femenino.
- Diafragma: aro de goma que se sitúa en el cuello del útero cerrando el paso a los espermatozoides.
- Anillo vaginal: se trata de un anillo transparente, flexible y suave que se coloca la mujer por vía vaginal, liberando diariamente dosis bajas de hormonas.
- Píldora anticonceptiva: funcionan impidiendo la ovulación y por tanto el embarazo. Son de administración diaria por vía oral.
- Parches anticonceptivos: lámina adhesiva de plástico que contiene las hormonas que impiden la ovulación y el embarazo. Esta

lámina se pega a la piel y las hormonas se van liberando lentamente pasando al organismo a través de la piel.

- Anticonceptivo subdérmico: implante hormonal compuesto por una barilla que se coloca bajo la piel del brazo de la mujer, ofreciendo protección anticonceptiva entre tres y cinco años.
- Dispositivo intrauterino o DIU: pequeño aparato de plástico en forma de T que se introduce dentro del útero para impedir el paso de los espermatozoides.
- Ligaduras de trompas: consiste en ligar las trompas impidiendo el paso de los óvulos desde los ovarios hasta el útero, evitando así el embarazo.
- Vasectomía: consiste en seccionar los conductos deferentes encargados de llevar los espermatozoides desde los testículos.
- Método Ogino: consiste en evitar las relaciones sexuales en los días próximos a la ovulación, considerándose un método poco eficaz.
- Coito interrumpido: consiste en retirar el pene de la vagina antes que se produzca la eyaculación. Aparte de que puede conllevar un alto grado de insatisfacción sexual, es poco seguro.
- Píldora anticonceptiva de emergencia: conocida como la píldora del día después, se administra con posterioridad al mantenimiento de las relaciones sexuales.

MICROMACHISMO

El término fue acuñado por el psicólogo argentino Luis Bonino, en 1990, para describir un machismo “de baja intensidad, suave, cotidiano”. Sin embargo, numerosos teóricos, activistas y feministas defienden que el término no es del todo adecuado porque minimiza el problema, ya que el término “micro” parece que lo hace más endeble, cuando a juicio de otros autores se trata de machismo puro y duro. En general hablamos de micromachismos para referirnos a diversas conductas de la vida cotidiana que reflejan una minusvaloración de las mujeres.

MICROVIOLENCIAS MACHISTAS

Medidas de control, dominio y subyugación patriarcales que actúan en el terreno de lo simbólico y psicológico, y ejercen violencia hacia las personas dominadas. Se trata de pequeños e imperceptibles controles y abusos de poder, prácticamente normalizados, que los hombres ejercen de manera permanente sobre las mujeres.

MIGRACIÓN FORZOSA

Movimiento de población fuera de su hogar de origen o residencia habitual, de carácter temporal o permanente y por lo general a gran escala, que tiene un carácter involuntario, al ser motivado por la presión o la amenaza de factores externos que actúan aisladamente o en conjunción.

MINISTERIO DE IGUALDAD

Es el Ministerio que tiene a su cargo la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, así como la prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer y la eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Su estructura orgánica básica se contiene en el RD 454/2020, de 10 de marzo.

MINORÍA SEXUAL

Grupo social cuya identidad de género, orientación sexual o prácticas sexuales consentidas difieren de los de la mayoría de la sociedad en la que viven.

MISANDRIA

Aversión a los varones (RAE). Se trata de un término que hace referencia al odio o aversión hacia los hombres o la tendencia ideológica que consiste en despreciar al varón como sexo y con ello todo lo considerado como masculino.

MISOGINIA

Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino que se manifiesta en actos denigrantes, discriminatorios y violentos contra ella por el hecho de ser mujer, según el glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual, citado.

MONOSEXISMO

Sistema basado en la creencia de que todas las personas solo se sienten atraídas por otras de un género, es decir, personas heterosexuales u homosexuales, provocando la exclusión y discriminación de bisexuales y transexuales.

MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN LGTBI

Movimiento social a favor de la causa de las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual.

MUJER REFUGIADA

Conforme a lo establecido en la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados “a los efectos de la presente Convención, el término refugiado se aplicará a toda persona... que ... debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él...” (ésta definición se aplica por igual a mujeres y hombres).

MUJERES EN CIFRAS

Base de datos del Instituto de la Mujer que ha constituido el referente estadístico para la medición cuantitativa de las brechas de género en diversos ámbitos: demografía, familia, educación, empleo, salud,

poder y toma de decisiones, violencia, inclusión y exclusión social y mujer rural.

MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

Comprende todos los procedimientos de resección total o parcial de los genitales externos de las mujeres, así como otras lesiones de los órganos genitales femeninos por razones no médicas. Se considera una violación de los derechos humanos y su práctica suele producirse durante la infancia.

Según la Unión Europea en la actualidad hay 29 países en los que la mutilación genital femenina está documentada: Benín, Burkina Faso, Camerún, Chad, Costa de Marfil, Egipto, Eritrea, Etiopía, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Bissau, Irak, Kenia, Liberia, Mali, Mauritania, Niger, Nigeria, República Centroafricana, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Sudan, Tanzania, Togo, Uganda, Yemen y Yivuti.

N

NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO

Se derivan del análisis de las relaciones de subordinación/dominación entre los géneros y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres (vid. Diccionario Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo).

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO

Se formulan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres, como consecuencia de su ubicación dentro de la división genérica del trabajo. Son directamente formulados por las propias mujeres que viven dichas condiciones y no requieren de intervenciones externas; responden a la percepción de una necesidad

inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar y no entrañan cambios radicales tales como la emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo).

NEOMACHISMO

También conocido como posmachismo, se práctica con individuos que se posicionan frente a los logros del movimiento feminista, aun cuando sus manifestaciones son más sutiles y su discurso más políticamente correcto, con la finalidad de conseguir una audiencia más amplia. Difunden abiertamente la teoría de que la mayoría de las denuncias sobre violencia sexual son falsas; están en contra de la utilización de un lenguaje no sexista; consideran innecesarias las acciones positivas y son contrarios a la normativa sobre igualdad de género, etc.

NEOPATRIARCALISMO

También conocido como neomachismo, se trata de un rol masculino de carácter defensivo, frente al ascenso social y cultural de las mujeres.

NUEVAS MASCULINIDADES

Movimiento intelectual de hombres defensores de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y que reivindican la no violencia física o psicológica a las mujeres, buscando un patrón de hombre más sensible, igualitario, justo y pacífico. Las nuevas masculinidades fomentan la crítica al patriarcado y promueven un nuevo modelo social de entendimiento entre mujeres y hombres basado en la constante y esencial perspectiva de género y de transversalidad.

NUEVO CONTRATO SOCIAL

Término que hace referencia a la necesidad de desarrollar un nuevo acuerdo entre hombres y mujeres que esté basado en la corresponsabilidad y que permita compartir el trabajo asalariado, las responsabilidades familiares y el cuidado a las personas dependientes, el poder y la toma de decisiones.

O

OBSERVATORIO CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE GÉNERO

Es una Institución creada en el año 2002 cuya finalidad principal consiste en abordar el tratamiento de estas violencias desde la Administración de Justicia. Está integrado por el CGPJ, que ostenta la presidencia, los Ministerios de Justicia, de Sanidad, de Igualdad y de Interior, la Fiscalía General del Estado, las CCAA con competencias en materia de Justicia y los Consejos Generales de la Abogacía y de Procuradores. Promueve iniciativas y medidas dirigidas a erradicar el problema social de la violencia doméstica y de género.

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA

Su objetivo es el impulso de la presencia de las mujeres y de la igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones culturales y en puestos de responsabilidad, competencia del Ministerio de Cultura y Deporte, para cuyo cumplimiento el Observatorio analiza la información en materia de género a fin de detectar situaciones de desigualdad, estableciendo medidas correctoras y propiciando la producción artística y la representación de la mujer en las distintas manifestaciones culturales.

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Órgano gestionado por el Instituto de la Mujer que tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres respecto de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, en un plano de igualdad. Fue creado mediante RD 1686/2000, de 6 de octubre.

OBSERVATORIO DE LA IMAGEN DE LAS MUJERES

Fue creado en 1994 para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Se gestiona por el Instituto de la Mujer y su

objeto es analizar la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se le atribuyen y, en el caso de que estos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas.

OBSERVATORIO DE SALUD DE LAS MUJERES

Organismo de la Dirección General de la Agencia de Calidad del Ministerio de Sanidad para promover la disminución de las desigualdades en salud por razón de género.

OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Es un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas en materia de violencia de género. Está adscrito a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Su creación se llevó a cabo mediante Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, desarrollado por RD 253/2006, de 3 de marzo.

OBSERVATORIO IGUALDAD Y EMPLEO

Constituye una acción de divulgación, análisis y sensibilización en materia de igualdad y empleo, incluida en el proyecto DANA dirigido a mejorar el conocimiento sobre las desigualdades de género que se producen en el ámbito de empleo y emprendimiento y las claves para superarlas desde la corresponsabilidad de los distintos agentes que operan en el ámbito laboral.

ONU-MUJERES

Es la organización de Naciones Unidas, con sede en Nueva York, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas ONU-Mujeres fue creada para acelerar el proceso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a sus necesidades en todo el mundo.

ORDEN DE ALEJAMIENTO

Limitación a la libertad de movimiento de la persona agresora respecto de sus víctimas. Se trata de una medida cautelar que persigue proteger a la víctima de los posibles delitos contra la vida, la integridad física o moral o la libertad sexual. La orden de alejamiento incluye la prohibición de la persona agresora de aproximarse a la víctima o de ponerse en contacto con la misma por cualquier medio (teléfono, correo, mensaje, etc).

ORDEN DE PROTECCIÓN

Es una resolución judicial, que en los casos en que existan indicios fundados de la comisión de delitos o faltas de violencia doméstica y exista una situación objetiva de riesgo para la víctima, ordena su protección mediante la adopción de medidas cautelares, civiles y/o penales, además de activar las medidas de asistencia y protección social necesarias (art. 544, bis Ley de Enjuiciamiento Criminal).

ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Única agencia “Tripartita” de la ONU. La OIT reúne a Gobiernos, empresarios y personas trabajadoras de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todas las personas, mujeres y hombres.

ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO E INTERSEXUALIDAD

La orientación sexual hace referencia a la capacidad de cualquier persona de sentir atracción emocional, afectiva o sexual para tener relaciones íntimas y sexuales con individuos de diferente o del mismo sexo, o de más de un sexo. La orientación sexual es diferente de la

conducta sexual, porque viene referida a los sentimientos de la persona, pudiendo o no expresar dicha orientación en su condición sexual.

La orientación sexual no es una elección de los seres humanos y para la mayoría de las personas surge en la adolescencia, incluso sin ninguna experiencia sexual previa. Los principales tipos de orientación sexual son: la heterosexualidad, la bisexualidad, y la homosexualidad.

La identidad de género alude al sentimiento profundo, interno e individual de cada persona sobre su género, que puede o no corresponder con el sexo que le fue asignado en su nacimiento. No se relaciona con quien te atrae sino con quien eres. Cuando las identidades de género no se corresponden con el sexo asignado por el nacimiento hablamos de transexualidad.

La intersexualidad –última letra del término LGTBI– se identifica con personas nacidas con cromosomas sexuales genitales externos o sistema reproductivo interno, que no se identifica con los estándares de hombre o mujer. La Real Academia de la Lengua define la intersexualidad como la cualidad por la que el individuo muestra, en grados variables, caracteres sexuales de ambos sexos.

P

PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Es un Acuerdo social, político e institucional, suscrito en 2017, que recoge medidas básicas en materia de violencia de género, siendo su objetivo, expresado a través de diferentes medidas, avanzar en la erradicación de la violencia de género. Incluye diversas propuestas estructuradas en 10 ejes de actuación elaboradas por subcomisiones del Congreso de los Diputados y del Senado.

Sus objetivos básicos son:

- Aliviar las presiones sobre los países que acogen a personas refugiadas.

- Desarrollar la autosuficiencia de las personas refugiadas.
- Ampliar el acceso al reasentamiento en terceros países.
- Fomentar condiciones que permitan a las personas refugiadas regresar voluntariamente a sus países de origen con condiciones de seguridad y dignidad.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo son los instrumentos internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es decir, del Sistema de Naciones Unidas, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

El Pacto fue aprobado mediante resolución de 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Ambos Tratados desarrollan el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y son obligatorios para los Estados que han manifestado su consentimiento de quedar vinculados a ellos, como es el caso de España.

PACTO MUNDIAL SOBRE LOS REFUGIADOS

Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 2018, es un marco para una distribución previsible y equitativa de la carga y la responsabilidad en materia de personas refugiadas, en el que se reconoce una solución sostenible a las situaciones originadas por tal motivo que no se pueden lograr sin la cooperación internacional. Proporciona un plan para que los gobiernos, las organizaciones internacionales y otras partes interesadas aseguren que las comunidades locales obtengan el apoyo que necesitan y que las personas refugiadas puedan llevar vidas productivas.

PANSEXUALIDAD

Persona que siente atracción hacia otra persona con independencia del sexo, género, orientación sexual o de la capacidad para mantener relaciones íntimas o sexuales con ellas.

PARAFILIA

La RAE la define como “desviación sexual”. Se trata de una conducta íntima en el que el placer se obtiene mediante una actividad diferente a la relación sexual en sí misma.

PARIDAD DE GÉNERO

Participación equilibrada de las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales). Constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos y, de hecho, el grado de paridad de las instituciones políticas y económicas se considera actualmente un indicador de la calidad democrática de los distintos países.

PATRIARCADO

El movimiento feminista lo define como un sistema familiar y social, ideológico y político, con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, las costumbres, las etiquetas, la educación y división del trabajo– determinan cual es o no el papel que las mujeres deben de interpretar, con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.

Se trata por tanto de un modelo de organización social de dominación masculina sobre las mujeres, que habiendo adoptado diversas formas a lo largo de la historia se ha vertebrado y reproducido en torno a la familia, y aun cuando se viene manteniendo que a día de hoy ha desaparecido, ya que son las mujeres las que deciden sus destinos, sus opciones, y sus obligaciones, sin embargo la sociedad actual continua reflejando buena parte de los caracteres propios de este modelo social, sin perjuicio de reconocer las profundas transformaciones que ha experimentado con el paso del tiempo, al amoldarse a las diferentes etapas históricas.

El patriarcado sigue estando presente tanto en el ámbito personal (roles educativos, reparto de tareas, sexualidad, etc.) como en el colectivo, ya que los puestos decisorios de poder en la empresa, en el ámbito político, en las instituciones religiosas o en las entidades culturales,

siguen estando mayoritariamente en poder de los hombres, al tratarse de un modelo que se sostiene en las construcciones de género, sin que por tanto venga determinada de forma biológica o esté presente en la naturaleza.

El patriarcado puede y debe ser abolido, sustituyéndose por un sistema familiar y social justo e igualitario.

PERMISO PARENTAL

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

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Las personas trabajadoras tienen un conjunto de permisos retribuidos por razones familiares que consisten en el disfrute de determinados días en función de la causa del permiso que se regula en el Estatuto de los Trabajadores o bien en el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 48 y 49). Todos los permisos retributivos deben disfrutarse en días laborales (STS 17 de marzo de 2020, rec. 193/2018):

- Permiso por matrimonio [art. 37.3.a) ET] su duración es de 15 días naturales.
- Permiso por infortunio de familiares próximos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [art. 37.3.b) ET]: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, su duración es de dos días o de cuatro si media desplazamiento.
- Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto [art. 37.3.f) ET].
- Permiso por el tiempo indispensable para la realización de actividades previas a la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento [art. 37.3.f) ET].
- Permiso por cuidado del lactante (art. 37.4 ET) con carácter general hasta que el menor cumpla nueve meses.

- Permiso para ausentarse durante una hora por nacimiento prematuro de hijo o hija o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 37.5 ET).

PERSONA ASEXUAL

Persona que no experimenta atracción sexual hacia otras. En este caso no se trata de optar libremente por no tener relaciones sexuales por cualquier motivo, sino que de forma natural no se siente atracción o interés por las prácticas sexuales de cualquier tipo.

PERSONA CISGÉNERO

Término para describir a una persona cuya identidad de género coincide con la sexualidad biológica que se le asignó al nacer.

PERSONA INTERSEXUAL

Posesión de características físicas de ambos sexos. Se trataría de personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”. Ordinariamente se conoce a estas personas como hermafroditas.

En estos casos se trata por ejemplo, de mujeres con cromosomas XY y testículos, mujeres sin vagina ni útero, mujeres con un clítoris grande y externo, parecido a un pene, o de hombres con un desarrollo diferente de sus genitales, con cromosomas XX, o incluso con menstruación.

PERSONA TRANS

Término utilizado para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo o con el sexo asignado al nacer.

PERSONA TRANSEXUAL

Término que describe a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características se-

xuales secundarias a través de intervenciones médicas, con el objeto de feminizarse o masculinizarse.

PERSONA TRANSGÉNERO

Es la persona trans que no se identifica con el género que se le presupone, pero que no requiere asistencia médica para adecuar sus características físicas al género sentido como propio.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. CONCEPTO

Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad. El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas definió la perspectiva de género en 1997, como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es garantizar los derechos humanos y la justicia social para mujeres y hombres, lo que redundará en más oportunidades sociales y económicas y en menos violencia de género.

Según M^a Florencia Cremona, “la perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones, pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye”.

2. OBJETO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Garantizar los derechos humanos y la justicia social para mujeres y hombres, lo que redundará en más oportunidades sociales y económicas y en menos violencia de género.

PETTING

Designa las relaciones sexuales consistentes fundamentalmente en caricias íntimas y consensuadas, sin ningún tipo de penetración.

PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 LOI).

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El plan de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación;
- Clasificación profesional;
- Formación;
- Promoción profesional;
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
- Infrarrepresentación femenina;
- Retribuciones;
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se elabora periódicamente y en él se delimitan los ámbitos de actuación establecidos con carácter preferente en materia de igualdad de género, los objetivos que se persiguen, las líneas de actuación princi-

pales y las medidas que se van a poner en marcha para la consecución de dichos objetivos (art. 17 LOI).

Los Planes Estratégicos se articulan sobre tres tipos de agentes de igualdad:

- Agentes responsables. Existen en cada departamento ministerial y son los encargados de diseñar el Plan Estratégico y aplicar su contenido en el ámbito de sus competencias.
- Agentes de apoyo. Están en las Unidades de Igualdad de los distintos departamentos y son los encargados de tutelar la ejecución de las diferentes medidas por parte de los organismos competentes en cada caso.
- Agentes de coordinación. Son los responsables de dinamizar y organizar los trabajos de preparación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

PLANIFICACIÓN FAMILIAR

Decisión consciente y voluntaria de una persona o de la pareja para determinar el número de hijas o hijos que desean tener y cuando tenerlos.

PLATAFORMA DE ACCIÓN BEIJING

Es un compromiso global con el empoderamiento de la mujer, adoptado en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995.

POBREZA

Situación en la que no es posible satisfacer las necesidades de una persona en materia de alimentación, vivienda, educación, asistencia sanitaria, agua potable o energía.

Aunque acabar con la pobreza extrema es el primer objetivo de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, la incidencia del Covid-19 está originando su notorio incremento, lo que unido a los efectos del cambio climático puede dar lugar a que alcance niveles muy elevados:

- Unos 783 millones de personas vive por debajo del umbral de pobreza internacional, con 1,90 dólares diarios.

- Las altas tasas de pobreza se encuentran a menudo en los países pequeños, vulnerables y afectados por los conflictos.
- Uno de cada cuatro niños menores de cinco años, en todo el mundo, tiene una estatura inadecuada para su edad.

POLIANDRIA

Relación sexual y afectiva entre una mujer y varios hombres. Se conoce como biandria si la unión es con dos hombres.

POLIGAMIA

Situación en la que un hombre está casado con varias mujeres. Si la unión es con dos mujeres se denomina bigamia.

POLÍTICAS REDISTRIBUTIVAS DE GÉNERO

Son aquellas que tienen por objeto cambiar las relaciones de género existentes, con la finalidad de hacerlas más equitativas, justas y solidarias. Persiguen una redistribución de recursos, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres.

PORNOGRAFÍA

Material que contiene y reproduce en cualquier formato (gráfico, visual, etc) actos de naturaleza sexual, con el objetivo de provocar excitación sexual. La RAE lo define como la presentación abierta y cruda del sexo que busca producir excitación.

PORNOGRAFÍA INFANTIL

Según Naciones Unidas sería cualquier representación, por cualquier medio que fuera, de un niño o niña involucrado/a en actividades sexuales explícitas reales o simuladas, o cualquier representación de partes sexuales de un niño o niña con propósitos primordialmente sexuales. A su vez el Consejo de Europa lo define como “cualquier material audiovisual en el que se utilice a un o una menor en un contexto sexual”.

El art. 189.b) del Código Penal “El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elabora-

ción hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales”.

En relación con este delito y el de corrupción de menores, resultan de interés los siguientes pronunciamientos judiciales de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo:

- STS 27 de junio de 2019, rec. 10732/2018. Grabaciones en video y fotografías realizadas por el acusado cuando agrede sexualmente a una menor de 13 años.
- STS 24 de enero de 2017, rec. 10143/2016. Grabación de relaciones sexuales con una menor, amenazándola con la difusión de imágenes.
- STS 15 de febrero de 2018, rec. 503/2017. Captación o utilización de menores para elaborar material pornográfico, aun cuando no se publiquen o difundan las imágenes.

- STS 2 de junio de 2016, rec. 10975/2015. Utilización de una menor de 13 años para la realización de dos videos, en los que aparecía desnuda y en un contexto manifiestamente sexual.

PRÁCTICAS NOCIVAS

Se trata de formas discriminatorias de conducta, que persisten en el tiempo, y que suelen justificarse invocando costumbres, valores o tradiciones socioculturales y religiosas. En esencia, suelen afectar de manera desproporcionada a las mujeres y se manifiestan frecuentemente en forma de violencia de género. Las prácticas nocivas menoscaban el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y ocurren mayoritariamente en el ámbito privado.

PRECOP

Acuerdo mutuo y vinculante (generalmente, verbal) entre adultos que dan su consentimiento antes de tener relaciones sexuales casuales.

PREJUICIO

Predisposición negativa hacia una persona, grupo o integrantes del mismo, no contratada con la realidad y sustentada sobre una generalización errónea. Desde la perspectiva de género los prejuicios se configuran como un conjunto de aptitudes o comportamientos negativos sobre las personas del sexo opuesto. En materia de género son numerosos los prejuicios sobre la mujer: dedicación al hogar, mejor dotada para trabajos de cuidados, menor capacidad directiva, la maternidad impide que se centre en el trabajo, etc.

PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVEDAD

Se trata de una prestación que considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter familiar preadoptivo o permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las incluidas en el listado del anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, que implique:

- Ingreso hospitalario de larga duración.
- Requiere cuidado directo y permanente durante la hospitalización y tratamiento de la enfermedad.

Se ha considerándolo como ingreso hospitalario de larga duración la continuidad del tratamiento médico o el cuidado del menor en el propio domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave de que se trate (STSJ Madrid 16 de junio de 2020, rec. 1038/2019), y sin que la escolarización del menor sea causa de extinción de la prestación (STS 28 de junio de 2016, rec. 80/2015 y SSTSJ Madrid de 4 de abril de 2019, rec. 744/2018 y Cataluña de 18 de julio de 2017, rec. 3817/2017), así como tampoco el hecho de la asistencia del menor en un centro especializado (STSJ Aragón de 30 de octubre de 2013, rec. 436/2013).

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo y su gestión y pago corresponderá a la Mutua o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (art. 190 a 192 TRLGSS).

PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE

Se trata de una prestación introducida por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de aplicación a las situaciones de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento que se produzcan a partir del 8 de marzo de 2019. La situación objeto de protección es la reducción de la jornada de trabajo en media hora diaria, por parte de los dos progenitores adoptantes, guardadores o acogedores, en los términos del artículo 37.4 ET, cuando ambos trabajen y lleven a cabo la reducción para cuidado del lactante abarcando el periodo comprendido entre el momento en que este cumpla nueve meses y hasta los doce meses de edad (art. 183 TRLGSS).

Pueden beneficiarse de esta prestación los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores en los que concurren los siguientes requisitos:

- Que ambos trabajen.
- Reunir el periodo de cotización exigible para el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- Haber optado por reducir la jornada de trabajo en media hora diaria para el cuidado del lactante.
- Que la reducción la hayan solicitado ambos progenitores en iguales términos.
- Que el periodo de reducción de jornada se haya ampliado hasta los doce meses.

El importe del subsidio será equivalente al 100 por cien de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en proporción a la reducción de jornada, percibiéndose exclusivamente durante los meses nueve a doce de la reducción de jornada por cuidado del lactante (art. 185 TRLGSS).

Cuando concurren en ambas personas beneficiarias los requisitos para el acceso a la prestación, el derecho a la misma solo será reconocido en favor de uno de ellos. Esta prestación no será de aplicación a los funcionarios públicos, a los cuales el artículo 48.f) EBEP les reconoce el derecho a la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de 12 meses sin reducción alguna de retribuciones (art. 184.2 y 3 TRLGSS).

PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Se trata de una prestación económica por nacimiento y cuidado de menor que consiste en el abono de un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora y el sujeto responsable del pago es el INSS y comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4, 5 y 6 ET y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 49.a), b) y c) del EBEP.

También se reconoce en las siguientes situaciones:

- La adopción de un hijo biológico del otro miembro de una pareja de hecho (STS 15 de septiembre de 2010, rec. 2289/2009).
- La adopción del hijo del otro cónyuge (SSTSJ País Vasco de 16 de junio de 2015, rec. 1025/2015; Comunidad Valenciana 3 de marzo de 2020, rec. 3837/18; Castilla-La Mancha 27 de diciembre de 2018, rec. 1524/2017 y Canarias/Las Palmas de 27 de abril de 2015, rec. 115/2015).
- La adopción de un menor de edad por parte de la hermana de la madre fallecida (STSJ Aragón 23/9/2019, rec. 408/2019).
- La gestación por sustitución con hijos inscritos en el Registro Consular correspondiente (SSTS 22 de marzo de 2018, rec. 2770/2016; 13 de marzo de 2018, rec. 2059/2016 o 14 de diciembre de 2017, rec. 2859/2016, entre otras), sin que exista impedimento alguno en reconocer la prestación de maternidad a un varón ya que puede efectuarse conforme ha reconocido la STS de 30 de noviembre de 2016, rec. 3219/2015.

Su disfrute permite las siguientes modalidades:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, adopción, guarda o acogida deberán disfrutarse obligatoriamente y a jornada completa tanto por la madre como por el padre, adoptante, guardador o acogedor.
- Una vez transcurridas las primeras seis semanas, el resto del permiso por nacimiento y cuidado de menor podrá distribuirse a voluntad de las personas beneficiarias por periodos semanales, acumulados o interrumpidos, durante el periodo comprendido entre la finalización del descanso obligatorio y hasta el transcurso de doce meses contados desde el parto, o desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción, la guarda y el acogimiento. No obstante, tratándose de la madre biológica, esta podrá anticipar el permiso cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto.
- El disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de periodos deberá ponerse en conocimiento de la empresa con una antelación de quince días.

- Del periodo posterior al descanso obligatorio podrá hacerse uso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, conforme se determine reglamentariamente (artículo 48.4 y 5 ET).

Para tener derecho a esta prestación la persona debe de estar en alta o situación asimilada al alta y reunir un periodo mínimo de cotización (art. 5 RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se trata de una prestación económica cuya situación protegida abarca el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado de embarazo, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (art. 186 y 187 TRLGSS).

PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Se trata de una prestación económica cuya situación protegida comprende el período de suspensión del contrato de trabajo en los su-

puestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en el TRLGSS para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación (art. 188 y 189 TRLGSS).

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Conjunto de medidas dirigidas a evitar todo tipo de violencia contra las mujeres, en los distintos ámbitos de la vida familiar, laboral o social.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

1. CONCEPTO Y DIFERENCIAS

Es frecuente que los términos desigualdad y discriminación se utilicen indistintamente, cuando ambos conceptos tienen un alcance y dimensión diferente. El TC configuró en su momento el derecho a la igualdad como un derecho fundamental autónomo, diferente al derecho a la no discriminación, y ello aunque ambos parecen confluir en un único derecho en la regulación contenida en el art. 14 CE.

En materia laboral la prohibición de no discriminación se impone a todos los poderes públicos y privados. Es un principio que actúa sobre el legislador, sobre la negociación colectiva y sobre los actos que la empresa adopte en el ejercicio de su poder de dirección, sin que en ningún ámbito pudiera existir discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el principio de igualdad ha de ser matizado en función de la fuente en la que se contenga el distinto tratamiento, teniendo

en cuenta que no toda desigualdad de trato vulnera el principio de igualdad, pues para ello es necesario que la diferencia se produzca entre situaciones sustancialmente iguales, sin que exista una justificación objetiva y razonable en la diferencia de tratamiento.

El principio de igualdad ha de hacerse compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad y en la autonomía colectiva, y cuando se enjuician conductas unilaterales de la empresa, las diferencias pueden estar justificadas en el ejercicio de su poder de organización, siempre que se respeten los mínimos legales y convencionales y, por supuesto, que las diferencias no encubran un trato discriminatorio.

2. CONDUCTAS QUE VULNERAN EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

- Es discriminatorio no contratar a una mujer embarazada, aunque por el hecho de estar embarazada no pueda la trabajadora realizar el trabajo para el que ha sido contratada desde el primer momento, SSTJUE 4 de octubre de 2001, Tele Danmark C-109-00, 17 de julio de 2008, Coleman C-303-06 y 16 de julio de 2015 CHEZ C-83/14.
- Incurre en discriminación por razón de sexo: trabajadora a la que se le impide la incorporación a una plaza obtenida en proceso selectivo en el Instituto Nacional de Estadística sin valorar que la adjudicataria se hallaba en situación de baja por maternidad: discriminación con carácter previo a la formalización del contrato de trabajo: el art. 14 de la CE gobierna también esa fase del curso laboral y sus formalizaciones jurídicas: deber de la Administración de garantizar la no discriminación a la mujer con fórmulas tuitivas y flexibles: vulneración aunque no exista intencionalidad lesiva: principio de igualdad en el empleo público: irrelevante que se contratara a otra mujer para sustituirle, a la que se le reconocieron derechos propios de su condición de madre trabajadora: discriminación existente. STC 108/2019, de 30 de septiembre.
- Incurre en discriminación por razón de sexo: trabajadora a la que tras una baja por embarazo y maternidad, se le impide ejercer su derecho preferente de modificación de las condiciones laborales reconocido por convenio; trato peyorativo en sus condiciones laborales derivado de su condición de mujer; la condición biológica

y la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de los derechos profesionales, sin que la maternidad pueda producir ninguna desventaja: discriminación existente. STC 2/2017, de 16 de enero.

- La relegación de funciones de una trabajadora en la asesoría jurídica y el cambio del puesto de trabajo, constituye una discriminación directa por razón de sexo, al acreditarse la conexión causal de estos hechos con la maternidad (STC 182/2005, de 4 de julio).
- Existe trato discriminatorio cuando se impide a una trabajadora que tras una baja por embarazo no pueda ejercer un derecho preferente de modificación de condiciones laborales reconocido por el convenio colectivo (STC 2/2017, de 17 de enero).
- Incurrir en discriminación por razón de sexo el denegar a una funcionaria el reconocimiento de derechos económicos y antigüedad con carácter retroactivo, después de haber aprobado la oposición y verse obligada a retrasar el curso teórico práctico de carácter obligatorio, al coincidir con la fecha del parto (STC 66/2014, de 5 de mayo).
- Pérdida de vacaciones por causa de incapacidad temporal y sucesivo permiso por maternidad. La limitación temporal para el disfrute de vacaciones no puede operar en contra de la protección debida a la madre (STC 324/2004, de 3 de julio).
- Suspensión de demanda de empleo por causa de maternidad (STC 214/2006, de 3 de julio).
- Despido nulo de trabajadora sometida a tratamiento de fecundidad *in vitro*, habiendo reconocido la empresa la improcedencia del despido (STS de 4 de abril de 2017, rec. 3466/2015).
- Disminución retributiva a médica residente durante el periodo de adaptación del puesto de trabajo por razón de embarazo, por no realización de guardias médicas (STS de 24 de enero 2017, rec. 1902/2015).
- Abono de un plus voluntario a camareras de pisos en cuantía inferior al plus que perciben los trabajadores del bar y cocina, perteneciendo al mismo nivel retributivo (STS de 14 de mayo de 2014, rec. 2328/2013).

3. SUPUESTOS DE VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL POR CARRER LA DIFERENCIA DE TRATO DE JUSTIFICACIÓN OBJETIVA Y RAZONABLE

- El acceso a planes de pensiones reconocido a trabajadores ingresados en la empresa antes de una determinada fecha vulnera el derecho fundamental de igualdad (STC 104/2004, de 28 de junio, STS de 27 de junio de 2017, rec. 49/2016).
- La autonomía colectiva no puede establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad necesaria (STSJ Madrid de 25 de enero de 2006, rec. 6251/2005).

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS NOMBRAMIENTOS Y DESIGNACIONES DE LOS PODERES PÚBLICOS

De conformidad con lo establecido en el art. 16 LOI, los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Asimismo, el art. 44 bis Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, establece que las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los Consejos Insulares y de los Cabildos Insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista las personas candidatas de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y ORGANISMOS VINCULADOS

Se trata de una exigencia impuesta por los art. 52 a 54 LOI, conforme a los cuales el principio de presencia equilibrada habrá de ser respetado:

- En el nombramiento de personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado.

- En los órganos de selección de personas y en las comisiones de valoración de méritos (ver STS, cont-admo de 8 de octubre de 2020, rec. 2135/2018).
- En la designación de representantes de la AGE.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Conforme al art. 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres el principio de transparencia retributiva se define en los siguientes términos:

“1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras”.

PRIORIDADES EN MATERIA DE GÉNERO

Para ONU-Mujeres las prioridades en materia de género son las siguientes:

- Mitigar y reducir la violencia de género, incluida la violencia doméstica.
- Promover la protección social y el estímulo económico para mujeres y niñas.
- Fomentar el reparto equitativo del trabajo de cuidados.
- Participación de las mujeres en la planificación y toma de decisiones.
- Garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género.

PROGRAMA CLARA

Se trata de una actuación puesta en funcionamiento por el Instituto de la Mujer dirigida a incrementar la empleabilidad de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad, promoviendo una mayor y mejor cualificación para el empleo, con el objetivo de mejorar sus expectativas laborales y su calidad de vida.

Los colectivos a los que se dirige este programa:

- Responsables de núcleos familiares.
- Víctimas de violencia de género
- Inmigrantes.
- Reclusas.
- Paradas sin titulación.
- Mayores de 45 años.
- Mujeres con discapacidad.
- Jóvenes sin titulación.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El art. 43 LOI dispone que mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer en el acceso de las mujeres en el empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. A su vez, el art. 17.4 ET faculta a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva que favorezca

el acceso a todas las profesiones, admitiendo el establecimiento de reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de forma que en igualdad de condiciones tenga las mujeres mejor derecho para su contratación, posibilitando igualmente la preferencia para la aprobación profesional en sectores infrarrepresentados (véanse SSTSJ Las Palmas de 25 de julio de 2017, rec. 520/2017 y Asturias de 23 de junio de 2020, rec. 265/2020).

PROSTITUCIÓN

La OMS la define como toda actividad en la que una persona intercambia servicios sexuales a cambio de dinero o de cualquier otro bien.

PROSTITUCIÓN FORZADA

Se produce esta situación cuando una persona esta prostituida contra su voluntad, de forma que está obligada por coacción o intimidación para participar en actos sexuales a cambio de una contrapartida en dinero o en especie, entregada a un tercero o recibida directamente por la víctima.

PROTOCOLO DE PALERMO

Adoptado por el Consejo General de Naciones Unidas el 15 de noviembre de 2000, establece una definición de la Trata de Personas y compromete a los Estados que lo ratifiquen a prevenir y combatir dicha trata y a proteger y a asistir a sus víctimas, promoviendo la cooperación internacional en la investigación y procesamiento de los casos de trata de personas.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, REPRIMIR Y SANCIONAR LA TRATA DE PERSONAS

El art. 3 del Protocolo de Palermo, ratificado por España mediante Instrumento de 25 de noviembre de 2003 (BOE de 11 de diciembre) define la trata de personas como "... el reclutamiento, el traslado, el alojamiento o la recepción de personas mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el secuestro, el fraude, el engaño o el abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga el control sobre otra persona, con fines de explotación. La

explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

La trata de seres humanos se contempla como delito en el art. 177 del Código Penal y se castiga con penas de 5 a 8 años de prisión.

PROXENETA

Persona que se beneficia económicamente de los rendimientos obtenidos por otra persona que ejerce la prostitución.

PROXENETISMO

Conforme a lo establecido en el art. 181.1 del Código Penal, se comete proxenetismo cuando una persona incita y se lucra explotando la prostitución de otra persona, incluso con el consentimiento de esta.

PRUEBA DE VIRGINIDAD FEMENINA

Procedimiento para comprobar si la mujer ha tenido anteriormente relaciones sexuales.

Tanto la OMS como Naciones Unidas consideran que su práctica supone una violación de los derechos humanos, abogando por su prohibición, ya que está vigente en numerosos países como Brasil, Egipto, India, Marruecos, etc., estando creciendo dicha práctica como resultado de la globalización en países como España, Reino Unido, Turquía, Bélgica, Holanda o Canadá, entre otros.

Aun cuando mayoritariamente aparece vinculada a motivaciones de orden religioso, también se trata de una práctica común en determinadas etnias.

PUBLICIDAD SEXISTA

Viene referida a las imágenes publicitarias que contienen estereotipos asociados al papel de la mujer en la sociedad. Con frecuencia la publicidad utiliza el cuerpo de la mujer como objeto para promocionar un producto, asociando su imagen a comportamientos tradicionalmente asignados a la mujer.

Q

QUEER

Término inglés alternativo a LGBT. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social, que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades físicas o estáticas, abogando por la variedad de las potencialidades humanas (Glosario de términos sobre diversidad y afectivo sexual, del Ministerio de Sanidad 2018).

R

RACISMO

Aptitud ideológica en la que una raza o grupo étnico se considera superior a otra. La RAE define el racismo como “exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive”.

RASGO CONGÉNITO

Característica o afección presente en el momento del nacimiento, que se origina en factores genéticos o de otro tipo. En ocasiones se atribuye a la mujer determinados condicionantes sobre la base de su condición genética, en lugar de reconocer que se trata de una construcción social.

REASIGNACIÓN DE SEXO

Intervención médica para el cambio de sexo físico, incluyendo los órganos genitales. Esta intervención está incluida en la mayoría de los países de la Unión Europea como parte integrante de la sanidad pública.

RED MUJERES, TALENTO Y LIDERAZGO

Se trata de una Red creada por el Instituto de la Mujer para dar visibilidad a mujeres directivas de alto potencial, cualificadas y capacitadas para ocupar puestos al más alto nivel en empresas y organizaciones, así como para fomentar y reforzar redes de apoyo. Para ello se ha elaborado una página web que permite conocer la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad, su aportación a las empresas y a la sociedad y en su conjunto, así como los proyectos e iniciativas relacionados con la promoción profesional y la necesaria participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

RELACIÓN DE PODER ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Es la forma en la que el género influye en la distribución de poder en todos los niveles de la sociedad. A título de ejemplo, el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres se manifiesta en el hecho de que las mujeres continúan siendo minoría en los altos estamentos de los Gobiernos, en los Consejos de Administración de las grandes empresas, etc. En España ninguna mujer ha ocupado la Presidencia del Gobierno; la Presidencia del Tribunal Supremo; la Jefatura del Estado Mayor de las Fuerzas Armadas; la Dirección de la RAE; la Dirección del Banco de España; la Presidencia de la Patronal CEOE o de los Sindicatos más representativos, etc.

REPARTO DE ACTIVIDADES REPRODUCTIVAS

Acción de distribuir equitativamente las obligaciones de cuidados familiares y del mantenimiento del hogar.

REPARTO EQUITATIVO DE TAREAS DOMÉSTICAS

La creciente incorporación de la mujer al trabajo no ha llevado aparejada una distribución equitativa de las tareas domésticas. Dado que el reparto igualitario de las tareas del hogar generan unas relaciones interpersonales igualitarias, la puesta en práctica del ejercicio de la corresponsabilidad en los trabajos de cuidados supone una aspiración para lograr un modelo de sociedad más justo e igualitario.

REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Forma de reproducción en la que se cuenta con la asistencia médica para poder en contacto el óvulo con el espermatozoide. Los dos principales tratamientos que se utilizan para ello son la inseminación artificial y la fecundación *in vitro*. La reproducción humana asistida está regulada por medio de la Ley 14/2006, de 26 de mayo y los tratamientos se encuentran incluidos en la cartera de servicios con cargo al Servicio Nacional de Salud (Anexo III, apartado 5.3.8). Sobre el tema puede consultarse SSTSJ Castilla-La Mancha 13 de septiembre de 2017, rec. 521/2017 y Asturias 26 de abril de 2013, rec. 554/2013, esta última referida al acceso a dichas técnicas tratándose de personas del mismo sexo.

RESILIENCIA

Según la RAE consiste en la capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversa. Desde una perspectiva de género se trata de la capacidad de superar circunstancias adversas difíciles y traumáticas, que incluye las aptitudes y capacidades de empoderamiento para hacer frente a las amenazas, peligros y adversidades, así como la capacidad de recuperación de las experiencias negativas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Forma de actuación adoptada por las empresas para dirigir su actividad de manera sostenible y ética, disminuyendo el impacto negativo sobre sus grupos de interés (clientes, empleados, etc), el medio ambiente y la sociedad en general.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Se trata de un concepto que normalmente se asocia al cuidado de quienes integran la unidad familiar y que precisan de ayuda (menores, personas de edad avanzada o discapacitadas, etc). En nuestro país las mujeres siguen ocupándose mayoritariamente de estas responsabilidades, lo que dificulta el acceso al empleo o el abuso de la contratación a tiempo parcial, a la vez que el desempeño de dichas funciones les excluye en muchas ocasiones de su participación social.

REVOLUCIÓN FEMENINA

Es la transformación de la sexualidad y de la idea tradicional de familia. Supone que la mujer consiga espacios que tradicionalmente han sido exclusivos de los hombres, con todo el impacto social que ello supone.

ROL COMUNITARIO

Son tareas propias de la vida en comunidad que resultan muy diferentes en función del desarrollo alcanzado por cada país. En las sociedades más avanzadas el rol comunitario se identifica con las relaciones sociales, asistencia a las reuniones con el profesorado de los hijos e hijas, consultas médicas, relaciones con otras familias, etc.

S

SALARIO MÍNIMO

Nivel salarial establecido por Ley o por convenio colectivo que constituye el nivel retributivo inferior, por debajo del cual no es posible la remuneración del personal de una empresa.

SALIR DEL ARMARIO

Proceso personal por el que se dejan atrás los miedos y temores de una determinada orientación sexual y se acepta plenamente la misma interna y externamente.

SALUD REPRODUCTIVA

Condición de bienestar físico, psicológico y sociocultural en los aspectos relativos a la capacidad reproductiva de la persona, que implica que se pueda tener una vida sexual segura, la libertad de tener hijos y decidir cuando tenerlos [art. 2.c) LO 2/2010, de 3 de marzo].

SALUD SEXUAL

Es el estado de bienestar físico, psicológico y sociocultural relacionado con la sexualidad, que requiere un entorno libre de coacción, discriminación y violencia [art. 2.b) LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo].

SECTOR FEMINIZADO

Sector de actividad en el que la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres, al considerarse que la actividad de la empresa es propia de las mujeres, valorándose aptitudes como la empatía, la creatividad o los cuidados. Esto provoca un círculo vicioso ya que, como estas tareas las han ejercido siempre las mujeres, son ellas las que se presentan a las demandas de empleo y son preferidas por las empresas al reconocerles supuestas aptitudes naturales para estos trabajos.

SECTOR MASCULINIZADO

La mayoría de la plantilla está integrada por hombres, ya que la actividad de la empresa se considera tradicionalmente un trabajo masculino. Se valoran como necesarias aptitudes relacionadas con la fuerza y la tecnología, entre otras.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL-VERTICAL

La segregación del trabajo por razón de género supone que las mujeres y los hombres tengan un acceso diferencial a los puestos de trabajo, a las ocupaciones y a la formación universitaria. Esto es muy relevante a la hora de comprender la precariedad del empleo femenino y cómo esta se conecta con los trabajos reproductivos, tiempos de ocio, participación ciudadana, entre otras.

Segregación horizontal. Concepto laboral que hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado. Generalmente, la segregación horizontal 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 social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.

Segregación vertical: Concepto laboral que hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.

SENSIBILIZACION DE GÉNERO

Sensibilizar consiste en la facultad de experimentar sensaciones a partir de los sentidos. Aplicado al género, la sensibilización persigue una reflexión profunda en torno a lo femenino y lo masculino, a fin de generar procesos de cambio en la sociedad que permitan una visión igualitaria en derechos y comportamientos de mujeres y hombres. La sensibilización es en realidad un proceso educativo y de aprendizaje sobre las creencias y prejuicios sociales acerca del trato diferenciado en función del sexo.

SEROFOBIA

Estigma o discriminación basada en el miedo irracional a las personas que están infectadas o son portadoras de VIH, evitando cualquier tipo de contacto con las mismas.

SESGO DE GÉNERO

Aproximaciones o definiciones que sitúan a mujeres y hombres en forma diferente y de manera desigual.

SEXCASTING

Envío de imágenes o videos de contenido sexual producidos por el propio remitente mediante internet, teléfonos móviles u otras tecnologías de la comunicación. Se suele aplicar el término a las emisiones de video por medio de webcam.

SEXILIO

Fenómeno por el que personas con identidades sexuales distintas a la heterosexual se ven obligadas a emigrar de su barrio, su comunidad o su país por persecuciones hacia su orientación sexual.

SEXISMO

Término que se refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Se suele expresar en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo y expresado en un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. También se emplea para definir el mecanismo por el que se privilegia un sexo sobre otro. Está presente en todas las formas de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha recibido frecuentemente la forma de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran su derecho como personas.

El sexismo también puede suponer una actitud jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o de su identidad sexual. Aunque tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas, mayoritariamente supone la existencia de una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

SEXO Y GÉNERO

El sexo es el conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

El género es una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y comportamientos diferenciados a hombres y mujeres, en función de su sexo biológico. Hace referencia por tanto a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son objeto de aprendizaje y que la sociedad las ha establecido en cada momento.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, de 1995, adoptó un concepto de género declarando que “se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular concepto socioeconómico, político y cultural, estando afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

SEXTING

Envío por medios digitales de imágenes comprometidas de la víctima, normalmente de contenido erótico y sexual, las cuales podrían haber sido facilitadas voluntariamente pero para uso privativo.

Aparece tipificado como delito en el art. 197.7 Código penal, conforme al cual “será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año, o multa de 6 a 12 meses, el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele, o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella que hubiera tenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona...”. Sobre la interpretación del art. 197.7 CP puede consultarse la Circular de la Fiscalía General del Estado 3/2017, de 21 de septiembre.

El Código Penal introdujo esta modalidad de delito a raíz de la difusión de un video en la que aparecía una mujer masturbándose, habiendo grabado ella misma el video que remitió a su amante, el cual, posteriormente, lo difundió sin su consentimiento, siendo archivada la denuncia presentada por no ser constitutiva de delito antes de la reforma. Ya tipificada penalmente esta conducta la prensa se hizo eco de una grabación realizada sin consentimiento por dos jugadores de fútbol manteniendo relaciones sexuales con una mujer, cuyas imágenes fueron difundidas sin su consentimiento, llegándose a conocer los datos personales. Más recientemente, en 2019 se conoció el suicidio de una trabajadora de Iveco que había sido víctima de la difusión en el trabajo de un video de contenido sexual que había enviado a su compañero sentimental de entonces y cuya difusión llegó al marido de la víctima.

SEXTORSIÓN

Chantaje a la víctima para que envíe imágenes comprometidas o para mantener un encuentro de naturaleza sexual, a cambio de no difundir determinadas imágenes íntimas.

SEXUALIDAD GRIS

Conocida también como grisexualidad, hace referencia a las personas que sienten atracción sexual en pocas ocasiones, con un nivel bajo de

intensidad o bien solo en situaciones muy concretas. Aun cuando pueda resultar próxima a la asexualidad, se trata de situaciones diferentes, ya que en este último caso no se experimenta atracción sexual alguna.

SHARIA

Ley islámica surgida del Corán y de los dichos y acciones de Mahoma. Está vigente en algunos países musulmanes (Arabía Saudita, Brunéi, Pakistan, Indonesia, etc) que castigan muy severamente, incluso con la muerte, las prácticas homosexuales o el adulterio, entre otras conductas.

SÍMBOLO FEMINISTA

Dos manos abiertas unidas en pulgares y dedos índices. Es uno de los símbolos feministas más internacionales y, aunque se desconoce su origen y significado real, se asume mayoritariamente que representa la unión entre las mujeres.

SÍNDROME DE ADAPTACIÓN A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

El término ha sido acuñado por el psicólogo Andrés Montero y definido como un conjunto de procesos psicológicos que culmina en el desarrollo de un vínculo interpersonal de protección entre la mujer víctima de violencia doméstica y el hombre que lleva a cabo la agresión.

SISTEMA ESTATAL DE INDICADORES DE GÉNERO

Herramienta estadística online creada por el Instituto de la Mujer, con inclusión de más de 200 indicadores, que permite a la ciudadanía conocer el grado de igualdad presente, en cualquier ámbito de la sociedad. Esta herramienta está orientada a impulsar la realidad social, económica y laboral de las mujeres en España, así como su evolución en el tiempo y a dar mayor visibilidad a la realidad de las mujeres en nuestro país.

SISTEMAS DE GÉNEROS

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que clásicamente viene atribuido a mujeres y hombres.

Se fundamenta en la existencia implícita de un contrato social de género, constituido por un conjunto de pautas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen, a unos y otras, distinto trabajo, responsabilidades y obligaciones.

SLAM

Mantener relaciones sexuales bajo el efecto de las drogas.

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Proceso de aprendizaje por el que se transmiten las creencias, los comportamientos y los valores dominantes de una determinada sociedad, construyéndose así las relaciones de género y la asignación de roles diferentes a mujeres y a hombres.

SOLICITANTE DE ASILO

Persona de otro país, o apátrida, que ha presentado una solicitud de protección internacional para obtener la condición de refugiado.

SOLIDARIDAD

Sentimiento o valor social a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas, compartiendo ideales éticos y de respeto a los derechos humanos. Se trata de un fenómeno relacionado con la dimensión moral de los seres humanos, cuya manifestación puede producirse en un plano individual o colectivo.

Cuando la solidaridad se manifiesta como una relación entre mujeres, con la finalidad de crear redes de apoyo que empujen a cambios sociales en beneficio de la igualdad, tal situación se conoce como sororidad.

SORORIDAD

Solidaridad y concordia entre mujeres, que implica un reconocimiento mutuo plural y recíproco.

Es un término que alude a la hermandad entre mujeres y puede definirse como el pacto asumido entre estas para disminuir la brecha que existe entre su condición y la de los hombres. Se utiliza para referirse

a una nueva forma de relación entre mujeres que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de la competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

Marcela Lagarde describe la sororidad como “... una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer... (...) Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras y así de manera sin fin. El mecanismo más eficaz para lograrlo es dilucidar en que estamos de acuerdo y discrepar con el respeto que le exigimos al mundo para nuestro género”.

SOSTENIBILIDAD

Consiste en la satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para atender las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Defiende que la naturaleza no es una fuente inagotable de recursos y vela por su protección y uso racional, con medidas tales como el cuidado del medio ambiente, la inversión en energías renovables, el ahorro del agua, la movilidad sostenible, la eficacia energética, etc.

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Persigue impulsar un crecimiento económico que genere riqueza equitativa, respetando los recursos naturales.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Fomenta el desarrollo de personas y comunidades para conseguir un nivel global de calidad de vida, sanidad y educación adecuado y equitativo, poniendo especial énfasis en la igualdad de género.

STALKING

Actividad que viene referida a conductas constitutivas de acoso, acoso u hostigamiento permanente. El Código penal define la figura como el acoso a una persona de forma insistente y reiterada, sin estar legítimamente autorizado para ello, describiendo el art. 172 ter las conductas que pueden ser constitutivas de dicho delito:

- La vigile, la persiga o busque su cercanía física.
- Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.
- Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.
- Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

En el ámbito laboral esta forma de acoso puede ser constitutiva de despido procedente (STSJ Madrid 18 de noviembre de 2020, rec. 589/2020), diferenciándose del acoso sexual en el sentido de exigir la reiteración de las conductas constitutivas de acoso (SSTSJ Cataluña 11 de julio de 2019, rec. 1630/2019 y 28 de noviembre de 2018, rec. 4560/2018).

SUELO PEGAJOSO

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, por el hecho de asumir tareas domésticas y de cuidados de hijas/os u otras personas que conviven en el hogar familiar, a cuyos cometidos tradicionalmente se les ha relegado, impidiendo su realización como personas fuera del ámbito familiar.

Las mujeres, a pesar de haberse incorporado al mundo del trabajo, no lo han hecho en igualdad de condiciones, ya que al seguir siendo responsables de los trabajos de cuidado se lastran sus posibilidades de promoción profesional, ante las dificultades de todo tipo para salir de ese “espacio natural atribuido por una concepción patriarcal de las relaciones familiares y sociales”.

SUFRAGIO UNIVERSAL

Derecho a voto a toda la población adulta sin exclusión alguna en base al sexo o cualquier otra condición personal o social.

En España el voto de las mujeres no se reconoció hasta 1931, y una figura imprescindible para ello fue Clara Campoamor.

SUFRAGISMO

Movimiento feminista aparecido durante el siglo XIX para reclamar el derecho al voto de las mujeres.

SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO, LA ADOPCIÓN O LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Entre los supuestos de suspensión del contrato de trabajo regulados en Estatuto de los Trabajadores, se encuentran los siguientes:

- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos del art. 45.1.d) ET.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses (art. 45.1.e ET).
- Excedencia forzosa (art. 45.1 k) ET).
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 45.1.n ET), con la duración establecida en el art. 48.8 ET.
- Excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, por un periodo no superior a tres años, a contar desde el nacimiento o de la resolución judicial o administrativa (art. 46.3, párrafo 1º ET).
- Excedencia por un periodo no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida (art. 46.3, párrafo 2º ET).

T

TALENTO 360. MUJERES DIRECTIVAS

Es un programa formativo puesto en marcha por la Escuela de Organización Industrial, en colaboración con el Instituto de la Mujer, que nace para impulsar la promoción profesional de las mujeres, fomentar su liderazgo y visibilizar el talento femenino, buscando incrementar el número de mujeres en los puestos de decisión, tanto del sector empresarial como de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

TASA DE ACTIVIDAD

Se llama tasa de actividad a un grupo determinado a la proporción de personas de ese grupo que forma parte de la población activa. La tasa de actividad tiene en cuenta para medir la situación de empleo de un país a la población activa entendida como la suma de población ocupada y población parada.

TASA DE DESEMPLEO

Porcentaje de la población activa que encontrándose desempleada busca trabajo activamente. Mide el nivel de desocupación en relación con la población activa.

TASA DE FECUNDIDAD

Es la relación que existe entre el número de nacimientos ocurrido en un determinado periodo de tiempo y la población en edad fértil en ese mismo periodo. La tasa de fecundidad pronostica de forma promediada el número de hijos e hijas que tendrá una mujer durante la edad reproductiva.

TASA DE INACTIVIDAD

Es un índice que relaciona a las personas dependientes y a las personas en edad de trabajar. Se calcula dividiendo la población menor de

16 años y superior a la edad de jubilación, entre la población en edad de trabajar.

TASA DE OCUPACIÓN/EMPLEO

Concepto que viene referido a las personas trabajadoras que tienen un trabajo remunerado. El INE define el término de personas ocupadas como aquellas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o que ejercen una actividad por cuenta propia.

TECHO DE CEMENTO

Es un término que hace referencia a las autolimitaciones que las mujeres inconscientemente se imponen ante momentos profesionales de promoción o ascenso profesional y asociados a los estereotipos y roles clásicos que perpetúan a las mujeres, principalmente relacionados con el trabajo de cuidados.

TECHO DE CRISTAL

Es una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, al producirse su estancamiento laboral que le impide alcanzar puestos de responsabilidad o de carácter decisorio, coincidiendo en muchas ocasiones con el acceso a la maternidad.

Algunos datos que ilustran la existencia del techo de cristal: las mujeres aunque conforman el 54% del Poder Judicial en España, menos del 20% del Tribunal Supremo son mujeres. De los 5.341 jueces y magistrados en activo registrados a enero de 2020, 2.884 son mujeres. En la cima de la pirámide judicial (Tribunal Supremo y Audiencia Nacional) el número de mujeres no llega al 30%. En enero 2021 solo hay dos mujeres en el Tribunal Constitucional.

TECHO DE DIAMANTE

El techo de diamante es un término acuñado por Amelia Valcárcel en su libro *La política de las mujeres* (1997, Ediciones Cátedra). Se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un “objeto de aprecio” y la mujer un “objeto de deseo”, subordinándola así a una si-

tuación en la que el hombre perpetúa su poder. El ‘techo de diamante’ impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales.

TEORÍA DE GÉNERO

Visión que parte de la idea de que todas las sociedades se han constituido a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y que tales diferencias son la base de las desigualdades de todo tipo existentes entre mujeres y hombres.

TEORÍA DEL DOBLE SISTEMA DE EXPLOTACIÓN DE LA MUJER

Considera que la situación de la mujer no solo se debe a su situación en un sistema social jerárquico de género, (patriarcado), sino que también es debido a las relaciones de explotación económica que las mujeres sufren como trabajadoras. Parte por tanto de la consideración de que las desigualdades que sufren las mujeres son consecuencia del sistema de género y del sistema capitalista, interpretando así, que las mujeres viven bajo una doble explotación.

TERCER GÉNERO O GÉNERO NO BINARIO

Expresión que se utiliza para describir a personas que no encajan en las definiciones de sexo o género binario. Se aplica a las personas que no se autoperciben como hombres o como mujeres. En algunos países se identifican como género neutral (Australia) admitiéndose su inscripción registral como género indeterminado o intersexual (Nueva Zelanda, Nepal, Pakistan, entre otros).

TEST DE BECHDEL

Sistema de evaluación de la brecha de género en las creaciones y representaciones artísticas.

TOLERANCIA CERO

Posicionamiento que tienen por objeto modificar las aptitudes en la sociedad, impidiendo conductas permisivas de cualquier tipo que toleren o permitan cualquier forma de violencia frente a las mujeres.

TRABAJADORA ROSA

Trabajadora de un ámbito tradicionalmente asociado a las mujeres, por ejemplo, enfermeras, secretarias o recepcionistas. Se trata por tanto de una persona que trabaja en un campo profesional considerado como propio de mujeres.

TRABAJO A DOMICILIO

Es el que se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en otro domicilio elegido por esta, sin la vigilancia directa de la empresa, aunque esta pueda implantar otros medios para el control de la actividad.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Es aquel en el que la prestación de servicios al día, a la semana, al mes o al año es inferior a la jornada de otra persona trabajadora a tiempo completo comparable (art. 12.1 ET). Se trata de una modalidad de contratación altamente feminizada y en buena medida utilizada por mujeres que compatibilizan una actividad retribuida con el trabajo de cuidados familiares.

TRABAJO COMPARTIDO

Situación que se produce cuando un empleo es compartido al menos por dos personas trabajadoras.

TRABAJO FAMILIAR NO REMUNERADO

Es aquel que se realizan sin ningún tipo de contraprestación económica, casi siempre en el hogar familiar y siendo una actividad realizada mayoritariamente por mujeres y con independencia de que dispongan, a su vez, de un trabajo remunerado (doble jornada).

A nivel mundial las mujeres realizan más del 75 por 100 de estos trabajos no pagados, lo que supone que dedican a dichas actividades más del triple del tiempo que los hombres. Según la OIT representan el principal obstáculo para que las mujeres accedan al mercado laboral y lo hagan con empleos o sueldos decentes.

TRABAJO FEMENINO (CARACTERES)

Según datos facilitados por la OCDE, en comparación con los hombres las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar a tiempo completo, más posibilidades de estar empleadas en ocupaciones peor pagadas y menos oportunidades de progresar en el empleo. Como resultado de todo ello persisten las diferencias salariales entre mujeres y hombres y es más probable que las mujeres acaben en una situación de pobreza.

TRABAJO FORZOSO

Cualquier trabajo o servicio que una persona se ve forzada a realizar en contra de su voluntad, mediante el uso de violencia u otras formas de intimidación.

TRABAJO PRECARIO

Es aquel que carece de estabilidad en el empleo, siendo realizado por personal vinculado a las empresas mediante contrataciones temporales. También se considera trabajo precario el realizado con cierto nivel de estabilidad, pero carente de una retribución decente y de otros derechos laborales. Se trata de un tipo de actividad propia de colectivos vulnerables, como jóvenes sin cualificación, emigrantes, personas discapacitadas y en buena medida mujeres sin formación.

TRABAJO REMUNERADO

Conjunto de actividades manuales o intelectuales para la producción de bienes o servicios, que son objeto de retribución.

TRABAJO SUMERGIDO/ECONOMÍA SUMERGIDA

Conjunto de actividades económicas no declaradas que escapan del control de la administración y de las estadísticas oficiales, comprendiendo la suma de la economía informal y de la economía ilegal.

TRABAJOS DOMÉSTICOS

Se definen como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos” (Convenio 189 OIT sobre las trabajadoras y trabajadores

domésticos). En términos generales las personas que realizan estos trabajos son mayoritariamente mujeres y, en buena medida emigrantes, prestando cuidados personales y cuidando del hogar. Realizan trabajos de limpieza, cocina, cuidado de personas mayores y/o con discapacidad etc, residiendo a veces en el propio hogar familiar.

TRAFICO ILÍCITO DE INMIGRANTES

Consiste en facilitar la entrada ilegal de una persona en un Estado del que no es nacional o residente permanente, obteniendo con ello un beneficio de orden material (art. 3 Protocolo de Palermo). El tráfico se diferencia de la trata de personas, en el hecho de que su propósito es traspasar sus fronteras a cambio de un pago realizado por la persona inmigrante, finalizando la relación una vez hecho el traslado.

TRANSEXUACIÓN

Intervención quirúrgica que transforma la apariencia de los órganos genitales externos en los del otro sexo binario.

TRANSFOBIA

Aun cuando se trata de un vocablo no recogido en el diccionario de la RAE, se identifica como miedo, conducta o aptitud negativa a las personas transgénero o transexuales. Se trata de un prejuicio sexual, constituido culturalmente, que consiste en discriminar a las personas transexuales por el hecho de transgredir el binomio sexo/género asignado al nacer.

TRANSFORMISTA

Persona que adapta su aspecto al del otro sexo. Se trata de una práctica lúdica que no implica una orientación sexual concreta, ni la identificación con el sexo imitado.

TRANSGRESIÓN FEMINISTA

Acción o conjunto de acciones individuales o colectivas que van contra las normas y costumbres impuestas a las mujeres por el patriarcado y que tienen como fin erradicar todas las formas de opresión.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad de género hace referencia a la forma en que se incorpora la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan tanto desde los Gobiernos y Administraciones Públicas, como desde los organismos internacionales y desde el sector privado.

Se conoce también como “enfoque integrado de género” y pretende asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promuevan los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos.

Se trata por tanto de una estrategia para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No es una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 define en su artículo 15 la transversalidad al establecer que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

TRATA DE PERSONAS

El art. 3 del Protocolo de Palermo define la trata de personas como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otras, con fines de explotación. Esa explotación incluirá,

como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Uso de violencia amenazas, engaño u otras formas de coacción para forzar a mujeres o menores, a participar en actos sexuales, en un ámbito comercial y en contra de su voluntad.

TRAVESTI

Persona que adopta aptitudes y aspectos propios del género distinto al que le ha sido asignado por nacimiento. Aun cuando socialmente suele identificarse con la homosexualidad, en realidad el travestismo no tiene porque relacionarse directamente con la orientación sexual.

TRIÁNGULO NEGRO

Este triángulo invertido fue un símbolo distintivo en los campos de concentración nazi con el que se identificaba a mujeres lesbianas, prostitutas o aquellas otras que presentaban particularidades consideradas por el régimen como antisociales.

TRIÁNGULO ROSA

Símbolo distintivo de los campos de concentración nazis con el que se identificaba a los hombres homosexuales. En la década de 1970 resurgió como símbolo de protesta contra la homofobia y propio del activismo gay y del movimiento LGTBI.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Con sede en Luxemburgo, su trabajo consiste en garantizar que la legislación de la UE se interprete y aplique de la misma manera en todos los países de la UE, asegurando que los tribunales nacionales apliquen igual doctrina cuando enjuicien cuestiones análogas a las planteadas en otros territorios.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

Tribunal supranacional con sede en Estrasburgo, establecido por la Convención Europea de Derechos Humanos, que conoce de las posibles vulneraciones de derechos humanos llevadas a cabo por cualquiera de las partes contratantes de la Convención.

TRIPLE ROL

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos. Cuando hablamos de triple rol de las mujeres se está haciendo referencia a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento de los horarios de trabajo de las mujeres.

TURISMO SEXUAL

La Organización Mundial del Turismo lo define como “viajes organizados en el sector del turismo o al exterior del mismo, pero utilizando su estructura y sus redes, con el propósito principal de facilitar a los turistas la práctica de relaciones sexuales con personas residentes en el lugar de destino”.

UMBRAL DE PARIDAD

La paridad, entendida como una participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales), constituye una condición destacada para la igualdad de sexos. De hecho, el grado de paridad de las instituciones políticas y económicas, se considera actualmente un indicador de la calidad democrática de los países, integrándose este dato en numerosos índices internacionales.

Aun cuando el objetivo paritario persigue lograr la participación igualitaria de mujeres y hombres con una tasa de 50/50, en nuestro país se considera que la presencia equilibrada de sexos se produce cuando ninguno de ellos tienen un porcentaje inferior al 40 por 100 o superior al 60 por 100 (Disposición Adicional 1ª LOI).

U**UNIDADES DE IGUALDAD**

Se constituyen en cada uno de los departamentos ministeriales en aplicación de lo establecido en el art. 77 LOI, conteniéndose su regulación en el RD 259/2019, de 12 de abril. Se trata de una unidad administrativa que propone, ejecuta e informa de las actividades del organismo al que está adscrita en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

UNIDADES DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Están integradas orgánicamente en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y en las Direcciones Insulares, dependen funcionalmente del Ministerio de Igualdad y tienen por objeto el seguimiento de la violencia contra la mujer en sus diferentes ámbitos territoriales. Los procedimientos y procesos de trabajo están recogidos en una instrucción conjunta firmada por distintos ministerios con competencias en la materia.

V**VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La valoración de puestos de trabajo es un proceso que trata de precisar y delimitar el desarrollo que exige cada tarea dentro de una empresa, estando obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (art. 28.1 ET y art. 4 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Para realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo, se requiere aplique los criterios de:

- **Adecuación:** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Con tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones un listado (no cerrado): la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización.

VARÓN DOMADO

Aun cuando la corresponsabilidad va en aumento, en base al desarrollo de políticas igualitarias que la favorecen, todavía existe un sector de población masculina que se resiste a estos avances y que considera que el varón está siendo domesticado por el sexo femenino.

VIOLACIÓN

Supone mantener relaciones sexuales con una persona sin su consentimiento o con su consentimiento obtenido mediante la violencia o la amenaza.

VIOLACIÓN MATRIMONIAL

Es el término que se usa para describir actos sexuales sin consentimiento entre una mujer y su pareja o expareja. Existe violación si se usa la fuerza, la amenaza o la intimidación para el sometimiento a cualquier acto de naturaleza sexual.

VIOLENCIA DE GÉNERO

1. CONCEPTO

Según la declaración de Naciones Unidas del año 1993 la violencia de género es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”.

Sin embargo el concepto de violencia de género recogido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, tiene un ámbito más restringido pues se reduce a la violencia que se produce en el ámbito de la relación de pareja o expareja y, en su caso, sobre los hijos o hijas menores.

La violencia de género es la inferida por hombres contra mujeres por el mero hecho de ser mujeres y constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales. Es consecuencia de la discriminación ancestral de las mujeres y supone una clara vulneración de sus derechos humanos, siendo su manifestación más relevante, cuantitativamente, la que tiene lugar en el ámbito de convivencia o relación familiar, muy especialmente en el ámbito de la pareja o expareja.

El sujeto activo siempre es el varón y el pasivo la mujer.

2. FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Violencia física:** acción por parte del hombre que provoca o puede provocar daño físico o enfermedad en la mujer, o que la coloque

en un grave riesgo de padecerla (bofetadas, golpes, empujones, palizas, etc).

- **Violencia psicológica:** comportamientos que provocan daños emocionales en las personas, tales como las amenazas de violencia física o sexual, intimidación, humillaciones, acoso de cualquier tipo, comentarios o gestos de índole sexual no deseados, etc.
- **Violencia económica:** es una forma de control y manipulación que se puede producir en la relación de pareja y que se manifiesta a través de la falta de libertad que la persona agresora ofrece a la víctima en la realización de los gastos necesarios para cubrir sus necesidades. El TS ha considerado, a título de ejemplo, que el delito de impago de pensiones puede ser considerado como una manifestación de violencia económica (STS penal, de 17 de marzo de 2021).
- **Violencia sexual:** imposición de una relación sexual no consentida, pudiendo revestir las formas de abuso sexual, agresión sexual, violación o acoso sexual.
- **Violencia ambiental:** Cualquier acto o conducta no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, con el objeto de producir un maltrato emocional.
- **Violencia simbólica:** emisión de mensajes, imágenes, representaciones o iconos que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer. Las prácticas de violencia simbólica son parte de las estrategias construidas socialmente en el contexto de relaciones asimétricas de mujeres y hombres, que atribuyen distintos roles o posición social en función del sexo.
- **Violencia de control:** implica el aislamiento de la mujer de sus familiares y amistades, vigilando sus movimientos y restringiendo su acceso a redes sociales, teléfono móvil, recursos de todo tipo, etc.
- **Violencia machista en general:** acciones de cualquier naturaleza que menoscaban la dignidad de las mujeres o de las personas con

orientación sexual diferente. Supone la expresión de la desigualdad por razón de género, propia de modelos sociales de carácter patriarcal.

3. MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las distintas modalidades de violencia contra la mujer se pueden manifestar en diversas formas, siendo frecuente que aparezcan expresadas de forma conjunta, y entre ellas revisten particular notoriedad:

- Malos tratos físicos.
- Malos tratos psicológicos.
- Malos tratos sexuales.
- Tácticas de presión.
- Falta de respeto.
- Abuso de autoridad.
- Tiranía emocional.
- Acoso.
- Intimidación.
- Destrucción de la personalidad.
- Ejercicio de conductas violentas de cualquier naturaleza, etc.

4. ÁMBITOS EN LOS QUE SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Violencia en el ámbito doméstico (ver violencia doméstica).
- Violencia en el ámbito laboral o docente, fundamentalmente acoso sexual.
- Violencia en el ámbito social (a través de los medios de comunicación, de la publicidad, el uso del lenguaje, las costumbres, etc).

5. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La legislación vigente, fundamentalmente LOI y normativa autonómica, reconoce a las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra circunstancia personal o social, entre otros, los siguientes derechos:

- Derecho a la información y asesoramiento.
- Derecho a la asistencia social integral.
- Derecho de asistencia y representación jurídica.
- Derechos laborales y de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

6. MITOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

Son creencias, generalmente falsas, que sirven para minimizar, justificar o negar la violencia de género. Entre ellos los siguientes:

- La gran mayoría de las denuncias por violencia son falsas.
- Las mujeres continúan con la relación de maltrato porque quieren.
- Solo en las familias con problemas hay manifestaciones de violencia.
- No existe intencionalidad por parte del agresor en causar un daño.
- Siempre se exagera la realidad cuando se habla de violencia de género.
- El acosador es un enfermo que no es responsable de sus actos.

VIOLENCIA DIGITAL

Modalidad de violencia de género que se produce mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Es la ejercida en el ámbito familiar entre ascendientes, descendientes o hermanos, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre menores o incapaces que se hallen sujetos a la patria potestad, tutela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente o que con él convivan, o sobre otra persona amparada por cualquier relación por la que se encuentran integrados en el núcleo de convivencia familiar, siempre y cuando no se trate de hechos cometidos contra la mujer por su pareja o expareja varón.

La violencia doméstica puede incluir:

- Violencia física.
- Violencia sexual.
- Amenazas.
- Abuso emocional que puede llevar a la depresión, ansiedad o aislamiento social.
- Maltrato económico o financiero.
- Acoso, que provoca miedo por la propia seguridad.

VIOLENCIA VICARIA

La violencia vicaria se ha definido como un tipo de violencia ejercida por un padre maltratador como instrumento para causar daño a una madre utilizando a sus hijos e incluso a los descendientes en común, pudiendo llegar en casos extremos a terminar con la vida de estos. Normalmente se ejerce sobre menores de edad, pero también puede llevarse a cabo sobre cualquier otro bien o sujeto que sea apreciado por la mujer maltratada.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género define la violencia vicaria o violencia “por interpósita persona” como “el daño más extremo que puede ejercer el maltratador hacia una mujer: dañar y/o asesinar a los hijos/as”.

VISIBILIZACIÓN

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, su papel en el mundo y en la vida.

VIVIENDA COLABORATIVA

Modelo de gestión inmobiliaria donde las personas viven en un mismo domicilio compartiendo espacios comunes y servicios básicos. Se trata de una alternativa a las residencias de mayores, que se utilizan por personas de edad avanzada no pertenecientes a un mismo grupo

familiar. Se trata en definitiva de compartir casa para vivir por parte de personas de edad avanzada.

X

XENOFOBIA

Según la Organización Internacional de Migraciones el término se utiliza para designar aptitudes, prejuicios o conductas que rechazan, excluyen y, muchas veces desprecian a otras personas, basados en la condición de extranjería o extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país.

El presente libro, “lenguaje para avanzar en igualdad”, que se compone de más de cuatrocientas voces y conceptos, es una obra que pretende poner en valor el uso de la palabra y del lenguaje para avanzar en la semántica feminista y en los conceptos vinculados con el trabajo que implica el conocimiento en igualdad de género, sexualidad y diversidad, derechos de las mujeres, instituciones e instrumentos internacionales, etc.

Es muy importante que la sociedad tome conciencia de los usos, palabras, conceptos y expresiones que permitan visibilizar a la mujer, respetar la diversidad, eliminar la violencia de género y adquirir conocimientos que nos permitan vislumbrar una sociedad más igualitaria y diversa.

Esta obra nos aproxima a las palabras y conceptos que determinan nuestra identidad personal y social en clave feminista. Pretende constituir un instrumento para guiarnos en el camino de la igualdad real y nos gustaría, además, como afirma Emilio Lledó, que contribuya a abrir las puertas a la razón y a la vida.