

Glossari de termes en matèria d'igualtat entre Dones i Homes.



IMAS
Departament de
Drets Socials
Consell de Mallorca

Índex

- Acció correctora
Acció positiva
Agent d'igualtat
Agent d'igualtat àmbit laboral
Anàlisi de gènere
Anàlisi per gènere
Aliat **pàg. 4**
- Alienada
Androcentrisme
Assetjament per raó de sexe
Assetjament psicològic
Assetjament sexual
Auditoria de gènere
Avaluació d'impacte de gènere **pàg. 5**
- Barreres
Body shaming
Bropropriating
Bretxa de gènere
Bretxa salarial
Bretxa tecnològica **pàg. 7**
- Capacitació
Centre d'acollida
Cis gènere
Clàusula antidiscriminatòria
Coeducació
Comerç sexual
Comissió d'igualtat **pàg. 9**
- Conciliació
Contracte social de gènere
Consentiment
Coresponsabilitat en el treball reproductiu
Cosificació
Culpabilització de la víctima
Cultura de la violació **pàg. 10**
- Dades desagregades per sexe
Deconstrucció
Desigualtat de tracte
Discriminació directa
Discriminació indirecta
Discriminació positiva
Discriminació salarial
Diversitat de gènere **pàg. 12**
- Doble jornada
Doble moral
Doble presència
Educació diferenciada
Efecte Curie
Efecte Matilda
Equitat de gènere **pàg. 13**
- Equilibri entre la vida laboral i personal
Empoderament de les dones
Estereotip de gènere **pàg. 14**
- Feminisme
Feminisme radical
Feminazi
Friendzone
Feminització de la pobresa
Flexibilitat horària
Formació en igualtat **pàg. 16**
- Gènere
Grau de compliment
Grup de conciliació
Horari flexible
Homofòbia
Heteronormativitat
Igualtat de dret **pàg. 18**
- Igualtat de fet
Igualtat de gènere
Igualtat d'oportunitats
Impacte de gènere
Indicadors
Invisibilitat
Leaking pipe
Llum de gas **pàg. 19**
- Manspreading
Manterruption
Mesures
Mirada masculina
Misogínia
Micromasclisme
Millora contínua **pàg. 21**
- Mainstreaming
Mansplaining
Masclisme
Mentoring
Mobbing
Mobilitat
Negociació col·lectiva **pàg. 22**
- Objectiu
Ocupació de collar rosa
Ocupació de collar blanc
Paritat
Participació laboral dual
Patriarcat
Pla de conciliació
Pla d'igualtat d'oportunitats i conciliació **pàg. 24**
- Planificació estratègica
Perfil professional
Perspectiva de gènere
Poder
Política familiarment responsable
Potencial
Prioritzar **pàg. 25**
- Principi de la barrufeta
Procés de selecció igualitari
Projecte professional
Prova de Finkbeiner **pàg. 26**
- Protocol d'actuació
Purplewashing **pàg. 27**
- Quota
Responsabilitat social corporativa
Rol de gènere
Rotació
Segmentació del mercat de treball
Segregació
Segregació horitzontal
Segregació vertical **pàg. 29**
- Sensibilització de gènere
Sexe
Sexisme
Sexisme en el llenguatge
Síndrome d'esgotament professional
Síndrome de Sísif
Situació actual
Sostre de vidre **pàg. 30**
- Sororitat
Subocupació **pàg. 31**
- Transfòbia
Transversalitat
Taxa rosa
Teletreball
Terra enganxós
Test de Bechdel **pàg. 33**
- Treball productiu
Treball reproductiu
Triple jornada
Utilització de mesures
Violència de gènere
Violència masclista
Visibilització
Work-life balance **pàg. 34**

A

**acció correctora, acció
positiva, agent d'igualtat,
agent d'igualtat àmbit
laboral, anàlisi de gènere,
anàlisi per gènere, aliat,
alienada, androcentrisme,
assetjament per raó de
sexe, assetjament
psicològic, assetjament
sexual, auditoria de
gènere, avaluació
d'impacte de gènere.**

[Torna a l'índex](#)

Acció correctora:

mesura de caràcter obligatori que té com a objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal.

Acció positiva:

mesura específica que vol assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere i la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional. Segons la definició del comitè per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consell d'Europa, l'acció positiva és una estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats a través d'unes mesures que permetin contrastar o corregir les discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.

Aquestes mesures tenen un caràcter voluntari i temporal, ja que una vegada s'ha garantit la igualtat entre homes i dones, la mesura pot desaparèixer. A vegades es parla d'aquestes accions com a discriminació positiva.

Agent d'igualtat:

especialista que coordina el disseny, avaluació i implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Agent d'igualtat en l'àmbit laboral:

especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Anàlisi de gènere:

examen crític de com els rols, activitats, necessitats, oportunitats i drets afecten homes i dones en certes situacions o contextos. Aquesta anàlisi examina les relacions entre ambdós sexes, les limitacions d'un respecte als altres, així com l'accés i el control a recursos.

Anàlisi per gènere:

estudi de les diferències de condicions, necessitats, activitats, índexs de participació, oportunitats, accés a recursos, presa de decisions, limitacions, etc., dels homes i les dones com a conseqüència dels rols que se'ls han assignat tradicionalment.

Aliat:

persona que vol acabar activament amb algun tipus d'opressió però que pertany, generalment per naixement, al grup opressor.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Alienada:

persona oprimida que ha interioritzat i comparteix el sistema de creences del seu opressor.

Androcentrisme:

visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en què els homes són el centre i la mesura de totes elles, amagant i fent invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat. Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència.

Assetjament per raó de sexe:

comportament agressiu contra una persona només pel fet de ser d'un sexe determinat. L'objectiu d'aquesta actitud és atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, denigrant, humiliant i ofensiu.

Assetjament psicològic en el treball(forma anglesa mobbing):

tota conducta no desitjada exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps que té per propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent, assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Assetjament sexual:

el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A vegades, un únic incident pot ser considerat un assetjament sexual pel seu caràcter ofensiu o delictiu.

Auditoria de gènere:

anàlisi i avaluació de polítiques, programes i institucions en referència a com apliquen criteris relacionats amb el gènere.

Avaluació de l'impacte de gènere:

valoració de l'efecte que té sobre les dones i els homes una determinada proposta d'actuació, feta amb l'objectiu de neutralitzar els efectes discriminatoris per raó de sexe i fomentar la igualtat d'oportunitats.

[Torna a l'índex](#)

B

**barreres, body shaming,
bropropriating, bretxa
de gènere, bretxa salarial,
bretxa tecnològica.**

[Torna a l'índex](#)

Barreres:

impediments en la implantació de mesures o accions de conciliació, al llarg de les diferents fases. Cal identificar-les en el Pla de d'igualtat per tal d'assolir-ne els objectius.

Body shaming:

acte d'insultar o avergonyir una persona per no tenir un cos normatiu o no entra en els canons de bellesa establerts. És un concepte que s'ha estès juntament amb l'ús de les xarxes socials i que afecta principalment les dones que decideixen mostrar el seu cos de forma lliure.

Bropropriating:

expressió anglesa que descriu la situació en la qual un home s'apropia de la idea d'una dona (generalment en un entorn laboral) portant-se el mèrit d'aquesta.

Bretxa de gènere:

és la diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina -Taxa Masculina. Com més baixa sigui la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat. L'índex de Bretxa Global de Gènere del Fòrum Econòmic Mundial, és va presentar per primer a vegada el 2006 per mesurar la magnitud de la bretxa (divisió de recursos i oportunitats) entre dones i homes en termes de salut, educació, economia i indicadors polítics.

Bretxa salarial:

diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. La Comissió Europea la defineix com la diferència mitjana entre el salari dels homes i de les dones per hora.

Bretxa tecnològica:

s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

[Torna a l'índex](#)

C

capacitació, centre
d'acollida, cis gènere,
clàusula antidiscriminatòria,
coeducació, comerç
sexual, comissió
d'igualtat, conciliació,
contracte social de gènere,
consentiment,
coresponsabilitat
en el treball reproductiu,
cosificació, culpabilització
de la víctima, cultura
de la violació.

[Torna a l'índex](#)

Capacitació:

procés d'accés als recursos i desenvolupament de les capacitats personals per poder participar activament en modelar la vida pròpia i la de la seva comunitat en termes econòmics, socials i polítics.

Centre d'acollida:

lloc segur al qual hi poden acudir persones que es troben en situació de risc. En l'àmbit de la igualtat, ens referim a dones i infants víctimes de la violència de gènere.

Cis gènere:

persona la identitat de gènere de la qual és concordant amb el seu sexe biològic.

Clàusula antidiscriminatòria:

clàusula que s'inclou a determinats documents, com per exemple un conveni col·lectiu, per promoure la igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes i evitar la discriminació.

Coeducació:

és una metodologia educativa que té com a objectiu fer disminuir tant com sigui possible els efectes i conseqüències d'una educació sexista sobre els nens i nines. Implica que no hi hagi segregació escolar per sexes i a més que el material utilitzat, com ara les contribucions "oblidades" de les dones a la cultura i el coneixement i també les formulacions de problemes matemàtics o de les il·lustracions que acompanyen els exercicis, no contribueixin a crear diferents expectatives per a homes i dones.

Afecta a ambdós sexes i s'oposa a l'educació diferenciada. A diferència de l'escola mixta, on existeix la igualtat formal però no necessàriament real entre els dos sexes, en l'escola coeducativa "la comunitat escolar reconeix l'existència de la jerarquia del model masculí sobre el femení i el professorat està disposat a intervenir per corregir aquesta jerarquia".

Comerç sexual:

tractar, en gran part dones i nens, com si fossin objectes, amb el propòsit d'explotar-los sexualment.

Comissió d'Igualtat:

equip de treball transversal creat per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats incloses al pla d'igualtat de una institució.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Conciliació:

concepte que defineix la necessitat de facilitar les condicions laborals que permetin compatibilitzar les responsabilitats a la feina amb les responsabilitats personals i familiars. Tradicionalment, aquest concepte ha anat lligat a les dones, però a poc a poc s'està estenent als dos sexes amb l'objectiu de remarcar també la necessitat que els homes tinguin responsabilitats i donin resposta a les seves necessitats familiars.

Contracte social de gènere:

conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones i segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferents tasques, responsabilitats, obligacions i valors. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educació.....) i els processos de socialització.

Consentiment:

acord verbal quan estableix que les parts involucrades en una relació sexual ho fan a gust, de manera conscient, sana i sense coaccions.

Coresponsabilitat en el treball reproductiu:

participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Cosificació:

acte de representar o tractar a una persona com un objecte no pensant que només serveix per a satisfer els desitjos de l'altre. La cosificació sexual consisteix a ignorar les qualitats, intel·ligència, desitjos o sentiments d'una persona i reduir tots els seus atributs al delit sexual d'una altra persona.

Culpabilització de la víctima (victim blaming):

actitud que apareix en relació a un crim o a un abús, en el qual es considera que les víctimes d'aquest succés són parcials o totalment responsables d'aquest.

Cultura de la violació:

sistema pel qual la violació, malgrat considerar-se un problema social, se sustenta per la normalització de la mateixa i la seva acceptació en la societat on es produeix. Els mecanismes que fomenten la cultura de la violació són la culpabilització de la víctima, la normalització, embelliment i erotització de la violència sexual i l'alt nivell de despreocupació davant les agressions cap a les dones.

[Torna a l'índex](#)

DAE

dades desagregades per
sexe, deconstrucció,
desigualtat de tracte,
discriminació directa,
discriminació indirecta,
discriminació positiva,
discriminació salarial,
diversitat de gènere, doble
jornada, doble moral,
doble presència, educació
diferenciada, efecte Curie,
efecte Matilda, equitat
de gènere, equilibri entre
la vida laboral i personal,
empoderament
de les dones, estereotip
de gènere.

[Torna a l'índex](#)

Dades desagregades per sexe:

conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per a detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Deconstrucció:

exercici d'avaluació personal en el qual la persona s'esforça per desaprendre, identificar i eliminar les actituds masclistes a les quals ha estat exposada tota la vida.

Desigualtat de tracte:

manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres

Discriminació directa (en funció del sexe):

situació en la qual es tracta una persona d'una manera menys o més favorable depenent del seu sexe.

Discriminació indirecta (en funció del sexe):

situació en què una llei, un reglament, una política o una pràctica que en principi han de ser neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers cap als membres d'un i altre sexe sense que hi hagi cap factor objectiu que pugui explicar aquesta diferència.

Discriminació positiva:

veure la definició del terme Acció Positiva.

Discriminació salarial:

fenomen que es produeix quan persones que realitzen treballs iguals o equivalents, però són de sexes, religions, races o idees diferents, perceben una retribució diferent sense cap tipus de justificació objectiva i raonable. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

Diversitat de gènere:

concepte que planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com una manera útil d'abordar la complexitat i l'ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit sinó com a persones que tenen valors i coses per aportar a la societat.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Doble jornada:

suma de la jornada laboral remunerada i d'una jornada de treball posterior, dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents i no remunerada.

Doble moral:

sèrie de principis aplicats de manera diferent en funció de la persona que realitza de l'acció.

Doble presència:

presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Educació diferenciada:

educació segregada o educació separada per sexes és un mètode educatiu que separa els alumnes en classes, edificis o escoles diferents segons el seu sexe, amb l'objectiu d'atendre els diferents ritmes de maduració i els diferents estils d'aprenentatge de nins i de nines. Està contraposada per tant a la coeducació i a l'educació mixta, els models majoritaris en els països occidentals. Tanmateix, les investigacions que suposadament donen suport a aquestes afirmacions han estat caracteritzades de pseudociència argumentant que "no existeixen estudis ben dissenyats que demostrin que l'educació separada per sexes millori el rendiment acadèmic dels estudiants, però en canvi sí que hi ha evidència que la segregació per sexes augmenta els estereotips de gènere i legitima el sexisme institucional".

Efecte Curie:

en referència a Marie Curie, en el marc del feminisme, és el fet d'aclaparar les dones pel pes d'una genialitat extraordinària en els noms donats com a exemples a seguir. Així, resulta que, en lloc de motivar i constituir models per a dones actuals, són considerades casos excepcionals impossibles d'imitar i que porten l'efecte contrari.

Efecte Matilda:

és un biaix en contra del reconeixement dels èxits de dones científiques, el treball de les quals és menystingut o fins i tot atribuït als seus col·legues homes.

Equitat de gènere:

imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Equilibri entre la vida laboral i personal (del terme anglès work-life balance):

estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix gràcies a polítiques aplicades a l'àmbit laboral per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Empoderament de les dones:

aquest terme va ser encunyat a la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pekin, 1995) per assenyalar l'augment de la participació de les dones als processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, també s'empra per prendre consciència del poder que, individualment i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

Estereotip de gènere:

conjunt de creences o imatges mentals molt simplificades sobre un grup determinat de gent, en aquest cas per qüestió de gènere. Les característiques estereotipades que s'atribueixen a homes o dones solen emprar-se per justificar la discriminació de gènere més amplament i poden reflectir-se en les diferents teories, així com a les lleis i a les pràctiques institucionals.

[Torna a l'índex](#)



**feminisme, feminisme
radical, feminazi,
friendzone, feminització
de la pobresa, flexibilitat
horària, formació
en igualtat.**

[Torna a l'índex](#)

Feminisme:

moviment social que denuncia la submissió tradicional de les dones als homes i promou l'equiparació de drets entre els dos gèneres.

Feminisme radical:

conseqüència d'un moviment intel·lectual, social i polític desenvolupat entre finals dels 60 i principis dels 70, que decideix que les dones han de ser les artífexs del seu propi canvi en estar cansades de negociar petites quotes d'igualtat amb els homes i de mesurar la lluita comparant-se sempre amb l'estatus masculí. El seu lema principal és "el personal és polític", ja que van ajudar a visibilitzar la problemàtica de la violència "domèstica" que sofrien les dones que a la fi dels 60 es considerava privada, personal o senzillament "normal". Pots llegir més sobre feminisme radical aquí.

Feminazi:

terme pejoratiu inventat per a desprestigiar la lluita feminista. Ho va popularitzar el locutor de ràdio Rush Limbaug, lligat al Partit Republicà als Estats Units, per a referir-se a les dones que defensaven el dret a l'avortament que l'autor associava amb l'Holocaust.

Friendzone:

terme masclista inventat pels homes que creuen que han de ser recompensats amb sexe per haver invertit temps o diners en una dona que els considerava el seu amic. Forma patètica de no acceptar un rebuig amorós o sexual.

Feminització de la pobresa:

ens referim a un conjunt de fenòmens: que hi hagi més dones pobres que homes, que la pobresa de les dones sigui més greu i que la pobresa registri una tendència a l'alça, en gran part perquè hi ha cada vegada més famílies monoparentals de dones. El fet de ser dona és un factor (igual que l'edat, la ubicació geogràfica...) a tenir en compte a l'hora de parlar de pobresa o vulnerabilitat.

Flexibilitat horària:

fórmules de jornada laboral que ofereixen diverses possibilitats quant a les hores treballades i l'organització de rotacions, torns, tasques diàries, setmanals, mensuals o anuals per afavorir les i els treballadors.

Formació en igualtat:

cursos, ponències, conferències, tallers... que s'ofereixen als professionals, per dotar-los dels coneixements i de les eines necessàries per incorporar la perspectiva de gènere en el dia a dia i promoure d'aquesta manera la igualtat.

[Torna a l'índex](#)

GAL

**gènere,
grau de compliment,
grup de conciliació, horari
flexible, homofòbia,
heteronormativitat,
igualtat de dret, igualtat
de fet, igualtat de gènere,
igualtat d'oportunitats,
impacte de gènere,
indicadors, invisibilitat,
Leaking pipe, llum de gas.**

[Torna a l'índex](#)

Gènere:

construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Grau de compliment:

fa referència a la comparació de la situació actual en matèria de conciliació respecte a la capacitat o potencial de l'empresa.

Grup de Conciliació:

la creació d'un equip de treball en el qual hi estiguin representades tant la Direcció de l'empresa com la plantilla és un element bàsic i central per poder desenvolupar i implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats i Conciliació eficaç i sostenible.

Horari flexible:

1. Horari de treball en què la persona treballadora pot escollir l' inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball.
2. Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

Homofòbia:

és l'aversion o discriminació contra les persones homosexuals. Sol implicar odi, hostilitat o desaprovació envers persones d'aquesta orientació sexual, i sovint, envers la idea mateixa de diversitat sexual. Es diu "homòfoba" a la persona que té aquest prejudici. S'utilitza l'adjectiu homofòbic o homòfob(a) per a descriure aquesta actitud individual o per part de la societat i les seves institucions, tradicions i lleis.

Heteronormativitat:

sistema que normalitza la heterosexualidad i els comportaments tradicionalment lligats a ella mostrant-los com l'única opció vàlida; marginant al mateix temps qualsevol forma de relació fora dels ideals heterossexuals, la monogàmia i la conformitat de gènere. En aquest concepte conflueixen feminisme i teories queer.

Igualtat de dret:

igualtat formal davant la llei.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Igualtat de fet:

condició de ser tothom igual d'acord amb els fets esdevinguts i no amb el dret aplicable.

Igualtat de gènere:

s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe.

Igualtat d'oportunitats:

condició per la qual tothom té les mateixes possibilitats en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic o polític, sense que actituds i estereotips les limitin.

Impacte de gènere:

condició de ser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals.

Indicadors:

els indicadors donen el mesurament de conceptes o objectius que es pretenen assolir. Hi ha indicadors de coneixement, d'utilització, de satisfacció, de negoci, de personal, de clima, etc. Tota empresa ha de buscar els que més s'ajusten als propis objectius.

Invisibilitat:

al llarg de la història les dones i les seves aportacions han estat negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les.

Leaking pipe (terme anglosaxó):

abandonament gradual i voluntari de la carrera professional, que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral, i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat.

Llum de gas:

forma d'abús psicològic que consisteix que el maltractador fa creure a la víctima que aquesta està imaginant coses amb la intenció de manipular la situació i guanyar control. En termes feministes, aquesta situació es dona quan el grup privilegiat fa creure al grup oprimat que les seves opressions són "imaginàries".

[Torna a l'índex](#)

MAN

**manspreading,
manterruption, mesures,
mirada masculina,
misogínia, micromasclisme,
millora contínua,
mainstreaming,
mansplaining,
masclisme, mentoring,
mobbing, mobilitat,
negociació col·lectiva.**

[Torna a l'índex](#)

Manspreading:

és l'acció de seure amb les cames obertes, en un banc o seient per a més d'una persona, de manera que ocupi l'espai de més d'una persona. Sol ser un acte executat per homes. Culturalment, mostra la tendència a engrandir l'espai masculí i minvar el femení (cames juntes o creuades, braços creuas davant o amb les mans juntes, roba ajustada, cossos prims, les dones romanen quietes, sense desplaçar-se, etc.) per demostrar el domini de la masculinitat sobre allò femení. Sol considerar-se una mostra de poder i de masculinitat per a cert tipus d'homes, quan no hi ha ningú més assegut i, quan el seient del costat és ocupat per una dona, la conducta pot considerar-se, a més, assetjament sexual.

Manterruption:

expressió anglesa que defineix les interrupcions innecessàries per part d'un home a una dona enmig d'una explicació o discurs.

Mesures:

són el conjunt d'accions determinades per posar en pràctica una decisió envers la igualtat d'oportunitats i conciliació.

Mirada masculina:

concepte introduït per Laura Mulvey aplicat al cinema que explica que en la majoria de les plataformes audiovisuals la dona acaba convertida en objecte ja que són els homes heterosexuels els que tenen el control de les càmares. El concepte de la mirada masculina ha estat aplicat a la literatura, el cinema, la música i la publicitat i es dóna quan l'única perspectiva és la de l'home heterosexual.

Misogínia:

odi i menyspreu cap a les dones i, per extensió, tot el que estigui associat amb estereotips tradicionalment femenins.

Micromasclisme:

és el masclisme normalitzat socialment. Així, es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana. A diferència d'altres formes de violència masclista que poden ser socialment condemnades i denunciades habitualment, aquestes pràctiques, més subtils, que reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones, són legitimades per l'entorn social.

Millora contínua:

implica que, de forma sistemàtica i periòdica, s'intenti millorar en cada fase o actuació que l'empresa dugui a terme.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Mainstreaming o transversalització de gènere:

estratègia a llarg termini que consisteix a la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. El mainstreaming comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Mansplaining:

és un anglicisme usat per a designar l'acció i efecte d'un home que explica a una dona alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada masculina.

Masclisme:

conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

Mentoring o tutorització:

seguiment per part d'una persona amb més experiència dins l'organització i/o competències en un àmbit, departament o àrea específica, a una altra persona menys experimentada, amb l'objectiu que aquesta creixi i desenvolupi les seves competències.

Mobbing:

assetjament psicològic en el treball. Conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (bossing), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Mobilitat:

conjunt de desplaçaments que les persones i els béns han de fer per motiu laboral, formatiu, sanitari, social, cultural o de lleure, o altres.

Negociació col·lectiva:

instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i els/les representants dels treballadors i treballadores.

[Torna a l'índex](#)

O-P

objectiu, ocupació de collar rosa, ocupació de collar blanc, paritat, participació laboral dual, patriarcat, pla de conciliació, pla d'igualtat d'oportunitats i conciliació, planificació estratègica, perfil professional, perspectiva de gènere, poder, política familiarment responsable, potencial, prioritzar, principi de la barrufeta, procés de selecció igualitari, projecte professional, prova de Finkbeiner, protocol d'actuació, purplewashing.

[Torna a l'índex](#)

Objectiu:

aspectes o fites que es volen assolir com a resultat d'actuacions o mesures concretes. Els objectius han de ser realistes i tangibles, en funció de les pròpies possibilitats.

Ocupació de collar rosa (del terme anglosaxó pink collar):

ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen les dones i que es caracteritza per tenir un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció.

Ocupació de collar blanc (del terme anglosaxó, white collar):

ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen els homes i que es caracteritza per tenir una bona remuneració, prestigi, reconeixement i possibilitats de promoció.

Paritat:

presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 50% ni menys del 50%.

Participació laboral dual:

model sociològic segons el qual els dos membres d'una parella treballen fora de casa. La participació laboral dual s'ha convertit en el més freqüent al nostre país.

Patriarcat:

organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

Pla de Conciliació:

és un model sistemàtic de les actuacions en matèria de Conciliació que s'elabora anticipadament per dirigir-les i canalitzar-les.

Pla d'igualtat d'oportunitats i conciliació:

conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe. Un pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que troben les dones per accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència, i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

[Torna a l'índex](#)

Planificació estratègica:

consisteix a establir un model sistemàtic de les actuacions en les diferents àrees de l'empresa que s'elabora anticipadament per dirigir-les i canalitzar-les, per tal d'aconseguir-ne els objectius desitjats.

Perfil professional:

conjunt de valors, actituds, coneixements i habilitats específiques que ha de reunir un treballador per a accedir a un lloc de treball. Moltes vegades no és neutre des de la perspectiva de gènere, ja que, d'acord amb les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.

Perspectiva de gènere:

actuacions que pretenen fomentar dinàmiques d'actuació per part de tota la societat que permetin una igualtat real i no només teòrica, pel que fa a les dones i els homes.

Poder:

1. Capacitat de decidir sobre la pròpia vida, que transcendeix la persona, afecta altres persones i es manifesta en els subjectes i els espais socials com a afirmació, satisfacció de necessitats i consecució d'objectius.
2. Capacitat per a prendre decisions de caràcter col·lectiu adreçades a millorar la qualitat de vida de les persones.

Política familiarment responsable (de l'anglès family-friendly):

política d'ocupació que, partint d'un concepte tradicional de la família, està orientada a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal mitjançant la promoció adequada de recursos per a les famílies i facilitant a les persones ocupades la tria entre el treball productiu i el treball reproductiu.

Potencial:

el potencial d'una empresa està marcat per les seves necessitats en funció d'una sèrie de variables objectives com són: activitat, mesura, mitjana d'edat, ubicació, percentatge de dones, mitjana d'antiguitat, entre d'altres.

Prioritzar:

posar unes accions o millores per sobre d'unes altres, d'aquesta forma es pot començar a treballar la igualtat i les mesures de conciliació de forma immediata, tenint en compte els objectius desitjats.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

El principi de la barrufeta:

és un fenomen que es produeix en alguns universos culturals de ficció com en sèries de televisió, videojocs, còmics o literatura, especialment d'àmbit infantil, que consisteix en el fet que en el grup de persones que hi apareix, els membres masculins solen tenir alguna característica que els defineixi (com en els barrufets, per exemple, el filòsof, el que canta malament, el bromista, el que té mala sort, el jardiner, etc.) mentre que només hi ha un membre femení, la particularitat del qual és ser dona o noia i que no té cap altra característica especial (com en la comunitat dels barrufets, la barrufeta). La norma és allò masculí mentre la dona n'és una excepció. També solen marcar-se uns estereotips i rols de gènere molt marcats i limitants per al personatge femení.

Procés de selecció igualitari:

procediment pel qual una empresa tria, per a ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Projecte professional:

planificació estratègica per a aconseguir els objectius professionals d'una persona, per la qual cosa és imprescindible tenir en compte la perspectiva de gènere i les diferents situacions i necessitats de les dones i dels homes en l'àmbit professional i personal.

Prova de Finkbeiner:

és una de les maneres d'observar com els mitjans de comunicació representen les persones segons el seu gènere. Té forma d'una llista recordatori de criteris que revisen el possible sexisme dels articles que parlen sobre biografies de dones, especialment dels camps de l'enginyeria, la tècnica i la ciència, ja que sembla que, per exemple, un matemàtic és matemàtic com a característica principal en parlar de la seva feina, però una matemàtica és una dona matemàtica, i dona com a característica principal en parlar del seu treball. Els criteris que denoten sexisme són:

La feina del marit de la dona

La conciliació de la feina amb la maternitat

La manera "maternal" de relacionar-se amb els seus subordinats

Com es va quedar parada en conèixer la competència ferotge en el seu camp científic

Com és un model de dona per a d'altres (vegeu també: efecte Curie)

El fet de ser "la primera dona que..."

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Protocol d'actuació:

instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes.

Purplewashing:

varietat d'estratègies polítiques i de màrqueting dirigides a la promoció d'institucions, països, persones, productes o empreses apel·lant al seu compromís amb la igualtat de gènere (com quan el Dia Internacional del Càncer de Mama tots els partits polítics mostrin el seu suport posant-se el llaç rosa, inclosos aquells que hagin retallat en proves sanitàries, anant en contra de la curació de moltes dones).

[Torna a l'índex](#)

Q-R-S

quota, responsabilitat social corporativa, rol de gènere, rotació, segmentació del mercat de treball, segregació, segregació horitzontal, segregació vertical, sensibilització de gènere, sexe, sexisme, sexisme en el llenguatge, síndrome d'esgotament professional, síndrome de Sísif, situació actual, sostre de vidre, sororitat, subocupació.

[Torna a l'índex](#)

Quota:

proporció donada o nombre de llocs, escons o recursos que han de ser atribuïts a col·lectius específics, generalment seguint certes normes o criteris que volen corregir un desequilibri anterior.

Responsabilitat social corporativa:

contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.

Rol de gènere:

comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols. Normalment, el rol femení inclou característiques, potencialment poc desitjables o negatives en comparació amb l'estereotip masculí.

Rotació:

és la relació entre les incorporacions i les desvinculacions de personal, pel que fa al nombre de persones en plantilla. És un dels ratis que l'empresa pot fer servir per gestionar la igualtat i la conciliació i veure'n els efectes.

Segmentació del mercat de treball:

estructuració del mercat de treball en diversos subgrups diferenciats pels nivells d'organització, tecnologia, productivitat, ingressos i característiques de la força de treball. La segmentació del mercat de treball és un efecte de la segregació de l'ocupació i pot ser horitzontal o vertical.

Segregació:

separar persones per les seves diferències, assignant-los estatus socials o legislatius diferenciats i de diferents nivells.

Segregació horitzontal:

es produeix quan en alguns àmbits, departaments o àrees de l'empresa les dones hi són menys representades. Generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical:

es produeix quan a mesura que es puja en l'organigrama de l'empresa les dones hi són menys representades. La concentració en cas de les dones és de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Sensibilització en gènere:

procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe:

atribut innat de les persones, que ve determinat per la naturalesa i que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme:

actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge:

atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural i que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Síndrome d'esgotament professional (del terme anglès burnout):

sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona treballadora i que es dona especialment en feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota forta pressió psicològica.

Síndrome de Sísif:

sensació que té una dona després de l'esforç realitzat per aconseguir estar present en una determinada professió fins llavors reservada als homes, ja que, una vegada assolit el repte, percep que aquesta professió perd valor i estatus social.

Situació actual:

per tal de saber com afrontar un Pla d'igualtat i conciliació cal saber on som, és a dir, la situació actual. I també cal macar-se fins a on es vol arribar.

Sostre de vidre:

barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

[Torna a l'índex](#)

Sororitat:

solidaritat i aliança entre dones per a defensar-se, donar-se suport i lluitar contra la discriminació i els problemes compartits pel fet de ser dones.

Subocupació:

fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

[Torna a l'índex](#)

100-VAW

**transfòbia,
transversalitat, taxa rosa,
teletreball, terra
enganxós, test de Bechdel,
treball productiu,
treball reproductiu,
triple jornada, utilització
de mesures, violència de
gènere, violència
masclista, visibilització,
work-life balance.**

[Torna a l'índex](#)

Transfòbia:

també coneguda com a cissexisme, transprejudici i trans-misogínia, referint-se a la transfòbia adreçada a dones trans, o trans-androfòbia, referint-se a la transfòbia adreçada a homes trans, és la discriminació, la intolerància o l'actitud i sentiments negatius envers el transsexualisme i els transsexuals, basat en l'expressió de la seva identitat de gènere interna.

Transversalitat:

suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes amb l'objectiu de promoure la igualtat entre ambdós sexes.

Taxa rosa o taxa a la dona:

és com es coneix popularment la diferència de preu que té en el mercat un producte etiquetat per al públic femení respecte a un d'igual, però que no porta aquesta etiqueta. El fet que un producte sigui dirigit especialment per a dones fa que el seu preu augmenti entre un 20% i un 50%, encara que la qualitat no sigui superior.

Teletreball:

forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, la qual cosa permet que la persona decideixi lliurement com distribueix les hores de feina.

Terra enganxós:

fa referència a la barrera invisible que conformen les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions amb els homes. El mecanisme principal per a "pegar a les dones al sòl" és utilitzar la càrrega de la culpa.

Test de Bechdel:

és un conjunt de normes per a avaluar el masclisme principalment en pel·lícules i en altres mitjans, com ara còmics, obres de teatre, etc. Aquest test ha de respondre a les següents preguntes en positiu:

1. A la pel·lícula hi surten com a mínim dos personatges femenins.
2. Aquests personatges han de parlar l'una amb l'altra en algun moment.
3. La conversa ha de tractar sobre qualsevol persona que no sigui un home. Aquesta regla no està restringida a les relacions romàntiques, sinó a qualsevol conversa que impliqui un home.

[Torna a l'índex](#)

[Torna a l'índex](#)

Treball productiu:

conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal. S'ha assignat tradicionalment al homes.

Treball reproductiu:

conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

Triple jornada:

doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

Utilització de mesures:

el grau d'utilització de les mesures per part del personal permet saber si les mesures són útils per a les persones de l'organització, així com controlar el nombre i característiques de les persones que en fan ús.

Violència de gènere:

acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Violència masclista:

la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Visibilització:

procés per fer visible qualsevol cosa que no és coneguda per la societat en general, és a dir, invisible. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració en la història de les dones, del seu paper al món i en la vida.

Work-life balance:

equilibri entre la vida laboral i personal. Estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix gràcies a polítiques aplicades a l'àmbit productiu per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i així incrementar la qualitat del treball productiu.

