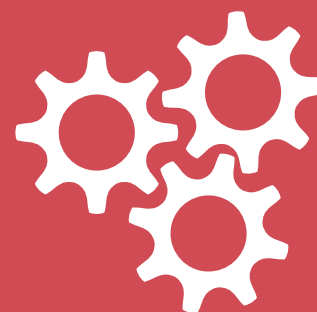


SISTEMA REGIONAL DE  
**INDICADORES DE GÉNERO**  
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

---

GLOSARIO



© Copyright 2015

## **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que cuenta con el apoyo del Fondo Fiduciario España/PNUD “Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe”.

Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno que participan de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, y a las empresas que brindaron información para realizar esta selección de indicadores de brechas de género.

**Supervisión:** Eugenia Piza López

**Coordinadora:** Guillermina Martín

**Autoras:** María Angeles Sallé y Lourdes García

**Diseño Gráfico:** Diana Ordóñez

**Abril 2015**

**Nota:** Las opiniones que se expresan en este documento no reflejan necesariamente las del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, su Junta Directiva, ni las de sus Estados miembros.



## INSTRUMENTOS

## Glosario

### Acciones positivas en empresas u organizaciones para reducir las brechas de género

Medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias desarrolladas para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades en el acceso, la contratación y la ocupación entre mujeres y hombres. Todas ellas son de carácter temporal y deberían durar hasta que la discriminación existente en algún área, política o procedimiento de las empresas u organizaciones, desaparezca. Para ello se proponen limitaciones y/o se reservan espacios de acción para personas del sexo que está infrarrepresentado.

### Acoso sexual

Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede..

## Análisis de género

Herramienta básica de aplicación del enfoque de género en el diagnóstico y planificación de políticas, programas, estudios y evaluaciones. Su base de partida es la consideración de que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en ámbito doméstico, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar cuáles son las estructuras y procesos (normativa, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de comportamiento institucional, social e individual que están produciendo diferencia de oportunidades y desventajas para las mujeres.

## Análisis de género

Herramienta básica de aplicación del enfoque de género en el diagnóstico y planificación de políticas, programas, estudios y evaluaciones. Su base de partida es la consideración de que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en ámbito doméstico, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar cuáles son las estructuras y procesos (normativa, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de comportamiento institucional, social e individual que están produciendo diferencia de oportunidades y desventajas para las mujeres.

## Brecha salarial de género

Proporciona información sobre la diferencia entre las tasas salariales masculina y femenina. Se mide en puntos porcentuales y cuanto menor sea la diferencia (más próxima a 0), mayor serán las cotas de igualdad alcanzadas por los dos sexos. Los valores negativos indican diferencias favorables a los hombres.

## Brechas de género

Proporciona información sobre la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se mide en puntos porcentuales y cuanto menor sea la diferencia (más próxima a 0), mayor serán las cotas de igualdad alcanzadas por los dos sexos. Los valores negativos indican diferencias favorables a los hombres.

## Certificación

Declaración proporcionada a una organización por parte de un organismo independiente externo que, a través de un proceso de auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.

## Conciliación de la vida familiar, laboral y social promovida desde el ámbito laboral

Facilitación de las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales/sociales, familiares y profesionales de las personas empleadas en una empresa u organización. Este es un concepto que, habitualmente se ha ligado, casi en exclusiva a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando, así, que las mujeres ejerzan, en exclusiva, sus derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder, permanecer y promocionar en el empleo

## Corresponsabilidad

Responsabilidad compartida entre distintos agentes sociales, en general, y también entre hombres y mujeres, en particular, para facilitar, promover y contribuir a que exista una distribución equilibrada de las tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y de desempeño profesional y social que permita los miembros de una sociedad (mujeres y hombres) el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos

## Discriminación por razón de sexo

Aplicación de un trato de inferioridad a personas de uno u otro sexo, lo que provoca una distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a personas de uno u otro sexo en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras.

## Discriminación directa en el ámbito laboral

Consiste en la exclusión de un puesto de trabajo de una persona por su sexo, ya se haga ello público, por ejemplo, en la convocatoria o anuncio para aplicar a un puesto de trabajo, o se penalice durante el proceso de examen ulterior o se despidan a personas injustificadamente y por razón de sexo.

## Enfoque de género

Perspectiva aplicada a la observación de la realidad y el posterior diseño de políticas y proyectos que se basa en los roles y relaciones de género de mujeres y hombres. La aplicación de este enfoque permite detectar cómo es el acceso diferenciado a los recursos y servicio y, también el control de los mismos, tanto para hombres como para mujeres y plantear políticas paliativas que reduzcan o eliminen las brechas detectadas.

## Equidad

Reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona y sin que ésta signifique razón para la discriminación. Término que implica justicia; dando a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad).

## Equidad de género

Conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de mujeres y hombres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implementación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

## Estadísticas con enfoque de género

Representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio. Juega un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

## Estereotipo

Representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

## Evidencia

Certeza clara y manifiesta de un hecho mediante datos (observados, medidos, probados) que respaldan la existencia o veracidad de algo.

## Género

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.



## Igualdad

Objetivo y medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

## Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

## Igualdad de trato

Derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

## Indicador de género

Variable que, mediante fórmulas matemáticas, mide, evidencia, caracteriza, cuantifica un aspecto de una actuación o un conjunto de actuaciones (proyecto, programa) o de su contexto, aportando los datos concretos para dar respuesta a las necesidades informativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Este es directamente medible u observable, cuantificado o cuantitativo. Dicho de otro modo, herramienta que sirve para medir los cambios producidos en las relaciones de género.

Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo

## Indicador para medir el techo de cristal. Nivel a partir del cual la presencia relativa de mujeres se reduce en más de un 25%

Para identificar el “techo de cristal”, se localiza el primer nivel a partir del cual el % de presencia de las mujeres disminuye considerablemente. Se considera “considerable” esta disminución cuando es mayor del 25%.

Ejemplo: se indican los % de mujeres en 5 niveles (Nivel 1, el inferior, Nivel 5, el superior)

	% mujeres	Disminución porcentual relativa
UNO	50%	-
DOS	40%	-20%
TRES	25%	-38%
CUATRO	20%	-20%
CINCO	10%	-50%

La disminución porcentual relativa es la diferencia entre el % de un nivel y el del anterior, dividida entre el % del nivel anterior.

## Masa crítica de representación en empresas u organizaciones

El % de mujeres y hombres que trabajan en empresas u organizaciones al momento del diagnóstico visualiza el grado de representación de las mujeres en personal y evaluar si se trata de un grupo por debajo de lo que se denomina “masa crítica”.

El concepto de “masa crítica” refiere a la capacidad de un colectivo en situación desfavorable frente a otro dominante de lograr establecer una relación de equidad.

Se considera que un campo fértil para la obtención de una masa crítica de mujeres se logra cuando éstas alcanzan al menos el 30-35% de la población. No obstante esto por sí sólo no basta para su constitución, ya que tiene que existir la voluntad de realizar un cambio profundo en las estructuras vigentes.

## Normativa sobre igualdad de género en el ámbito laboral

Acervo legislativo que regulan los derechos laborales de mujeres y hombres desde un planteamiento de equidad, justicia e igualdad de oportunidades.

## Perspectiva de género

Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

## Política de Equidad de Género

Referida las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección. Normalmente la política de equidad de género es coherente con la política global de las empresas u organizaciones y proporciona un marco de referencia para el establecimiento de las acciones afirmativas.

## Prejuicio

Actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.

## Presencia equilibrada

Se refiere a la presencia equitativa y proporcional de mujeres y hombres en un ámbito de análisis (puesto, departamento, conjunto de las empresas u organizaciones, etc.), y se entiende que ésta existe cuando las mujeres suponen entre el 40% y el 60% de las personas totales presentes en ese ámbito de análisis.

## Principio de equidad

Supone la equiparación de las condiciones de partida entre mujeres y hombres para que los sujetos tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establece la Ley. La igualdad de oportunidades es la igualdad en el acceso al inicio del proceso que supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Para el pleno disfrute de los derechos, la igualdad de oportunidades es necesaria pero insuficiente. Es, por tanto, la aplicación de trato justo a las personas, asegurando una igualdad real, sustantiva o de hecho, aun cuando éstas expresen diferencias.

## Programas de certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (SGIG) en las empresas

Conjunto de políticas de distinción de empresas que promueven cambios organizacionales para aminorar y eliminar la brecha de género. Proporcionan una oportunidad para integrar la igualdad de género en el modelo de negocio de las empresas u organizaciones laborales mediante la transformación de las prácticas de gestión, la igualdad de oportunidades y, fundamentalmente, el cambio de actitudes.

## Relaciones de género

Las relaciones de género se desarrollan de manera cotidiana, tanto en el espacio público como en el privado. Mujeres y hombres se relacionan siguiendo pautas y expectativas sociales, cumpliendo con el papel que la sociedad le asigna a cada uno y se dan tanto en la esfera de la producción, como en las relaciones familiares y sociales y en la vida política.

## Roles de género

Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

## Segregación horizontal

Término que hace referencia a la separación de mujeres y hombres en diferentes sectores de actividad, industrias, áreas de desempeño de una actividad económica o profesional.

## Segregación vertical

Término que hace referencia a refiere a la posición, nivel de responsabilidad o el estatus ocupacional de los hombres y las mujeres en las mismas áreas de empleo

## Sello de Equidad de género en América Latina

Iniciativa regional “Sellos de Equidad de Género” que promueve la implementación en los países de la región de Programas de Certificación en Sistemas de Gestión con Equidad de Género (SGEG). En particular, el Programa busca garantizar el ejercicio de derechos laborales entre hombres y mujeres al distinguir con un Sello de Equidad de Género a las empresas comprometidas con la justicia social y la igualdad de género.

## Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

## Sistema

Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan entre sí.

## Tasa relativa de éxito

La Tasa relativa de éxito permite, con una sola cifra, comparar las posibilidades de éxito de dos colectivos diferentes. La tasa relativa de éxito se define como el cociente entre las posibilidades de éxito de un colectivo frente a otro, para una misma situación.

La posibilidad de éxito es, a su vez, el cociente entre las personas “exitosas” y las personas “potencialmente exitosas” para una misma situación.

Ejemplo de situación: una promoción profesional en una organización multinacional, para cubrir 6 plazas de dirección.

Mujeres: se presentan 10 candidatas, que obtienen 4 de los puestos.

Hombres: se presentan 2 candidatos, que obtienen 1 de los puestos.

	Mujeres	Hombres
Candidaturas presentadas	10	2
Candidaturas exitosas	4	1
Posibilidad de éxito	40%	50%
Tasa relativa de éxito Mujeres/ Hombres entre candidaturas presentadas y exitosas	0,80	

Para interpretar el VALOR ÓPTIMO se puede hacer la siguiente lectura: el éxito de las mujeres es 0,80 veces el de los hombres.

- Valores menores que 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres (pese a haber obtenido más puestos de dirección en el ejemplo).
- Valores mayores de 1, lo contrario.
- Si el valor es 1, significa que hay igualdad.
- Si el valor es 0, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de mujeres.
- Si el valor es DIV!0, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de hombres.

## Tasa relativa de presencia

Tasa relativa de presencia. La Tasa relativa de Presencia es análoga a la tasa relativa de éxito.

Ej.: Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con en cargos de responsabilidad

	Mujeres	Hombres
Total en Personal	23	40
En cargos de responsabilidad	2	1
Tasa relativa de presencia	9%	3%
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en cargos de responsabilidad	3,48	

Para interpretar el VALOR ÓPTIMO se puede hacer la siguiente lectura: la posibilidad de encontrar mujeres en esta situación es 3,48 veces la de encontrar hombres.

## Violencia de género

Tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico y/o psicológico. De conformidad con Naciones Unidas, el término es utilizado «para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género», enfoque compartido por *Human Rights Watch* en diversos estudios realizados durante los últimos años.





SISTEMA REGIONAL DE  
**INDICADORES DE GÉNERO**  
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

· 2015 ·



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

