

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Brecha de género

Es una disparidad cuantitativa o cualitativa entre mujeres y hombres que se basa en las diferencias promedio. Se calculan las brechas que reflejan los patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo (BID, 2002). Una brecha clásica es la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual responsabilidad. La identificación de las brechas de género en una organización forma parte del diagnóstico de género y plantea la necesidad de cerrarlas para lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Brecha salarial

Es la diferencia entre la proporción del promedio del salario o ingreso femenino respecto al masculino y la unidad, multiplicada por cien. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Brecha} = \left(\left[\frac{x_i \text{ mujeres}}{x_i \text{ hombres}} \right] - 1 \right) * 100$$

En donde x es el valor correspondiente a la variable en estudio i .

Clima organizacional

Es el conjunto de “condiciones objetivas” e “interpretación subjetiva” de los rasgos específicos de una organización. Abarca tanto sus *condiciones* como las *reacciones individuales* ante ellas, y se refiere a la intersección entre estos dos aspectos. En términos metodológicas, requiere medir tanto las condiciones objetivas en la organización como las percepciones individuales y compartidas de éstas.

Clima adverso

El clima adverso o frío se genera a partir de “una variedad de prácticas que, consideradas cada una por sí sola, pueden llevar a calificarlas como pequeñas molestias o asuntos triviales” (Mingo, 2006). Cuando estas prácticas se acumulan, las personas se encuentran ante falta de autonomía en la toma de decisiones, falta de reconocimiento del trabajo —o desvalorización del mismo— y, por ende, desvalorización y baja autoestima de las personas que lo realizan.

Diagnóstico de género

Se refiere a la necesidad de identificar elementos y prácticas que pueden generar desigualdad o discriminación por sexo. Se basa en un análisis cualitativo y cuantitativo de la organización a partir del cual se establece una línea basal para estructurar acciones que resuelvan los problemas de inequidad detectados. Mediante el diagnóstico, se visibiliza y se explicita la meta de la equidad de género como parte inherente de las intervenciones públicas que recorren un ciclo de planeación. Este último se ha descrito a grandes rasgos en los siguientes pasos: selección del problema (o problemas), diseño de servicios y programas específicos, puesta en marcha, monitoreo y evaluación (Incháustegui y Ugalde, 2004). El diagnóstico es el punto de partida y uno de los instrumentos del ciclo de planeación, no un fin en sí mismo.

Desigualdad de género

Esta definición está sujeta a debate y se desarrolla alrededor de dos ejes: *a)* si se parte de que “las diferencias de acceso a recursos y poder entre mujeres y hombres, derivan de un posicionamiento estructural desventajoso para las primeras, entonces las políticas de equidad deben buscar modificar este balance de poder”; *b)* si se plantea que estas diferencias son en parte “naturales” y en parte “culturales”, entonces el problema de la equidad es sólo reconocer “la igualdad en la diferencia” o “incorporar las necesidades y la voz de las mujeres invisibilizadas y suprimidas por el predominio masculino, sin alterar el posicionamiento estructural de fondo” (Incháustegui y Ugalde, 2004).

Diferencia de género

Se refiere a las disparidades entre hombres y mujeres, las cuales pueden ser cuantitativas (por ejemplo, en promedio, las mujeres pierden su capacidad reproductiva antes que los hombres; en promedio, los hombres son más altos que las mujeres) o cualitativas (por ejemplo, las mujeres suelen ser más altruistas que los hombres). Algunas autoridades en la materia afirman que las diferencias cualitativas se confunden con estereotipos sexistas; no obstante, existen y definen las ocupaciones y los trabajos que realizan hombres y mujeres en una sociedad específica y en un momento histórico determinado.

Discriminación

Es el proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente definido son tratados de forma diferente, y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo. Este tratamiento se origina en “creencias de origen social que cada [grupo] tiene acerca del otro” y de “estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios” (Krieger, 2002).

Las personas e instituciones que discriminan negativamente están restringiendo las vidas de aquellos sujetos a quienes discriminan. Lo que está en cuestión son las prácticas —tanto interpersonales como institucionales— de los grupos dominantes para mantener sus privilegios mediante la subordinación de los grupos a los que oprimen, y las ideologías que usan para justificar dichas prácticas, las cuales giran en torno a nociones de superioridad e inferioridad, diferencia o desviación innatas.

Un error es considerar que la discriminación siempre requiere una ideología sexista o intenciones conscientes; sin embargo, un comportamiento sexista, un sesgo de género y la discriminación pueden ocurrir y ocurren sin creencias o intenciones conscientes.

División sexual del trabajo

Atribución diferencial que se hace convencionalmente de las capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, consecuentemente, de la distribución de tareas y responsabilidades en la vida social. Incluye el trabajo productivo, reproductivo y comunitario (Inmujeres, 2003).

Distribución horizontal

Refleja la participación relativa de mujeres y hombres dentro de una carrera, nombramiento, puesto determinado. Se observa a lo largo de los renglones del cuadro. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Distribución horizontal} = \frac{x_{ij}}{x_i} * 100$$

Donde x_{ij} es la cantidad de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i del sexo j ; y x_i es el total de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i .

Distribución vertical

Muestra la concentración de los individuos de un mismo sexo entre los distintos nombramientos o puestos. Se observa a lo largo de las columnas del cuadro. El matiz que introduce la distinción entre el sentido horizontal y el vertical se ilustra con el siguiente ejemplo: en el plano vertical, 16.8% de mujeres tiene nombramiento de profesor de carrera, mientras que 16.3% de hombres cuenta con el mismo nombramiento; sin embargo, en el plano horizontal queda muy claro que sólo 41.4% (contra 58.6%) de los nombramientos de profesor de carrera se han otorgado a mujeres. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Distribución vertical} = \frac{x_{ij}}{x_j} * 100$$

Donde x_{ij} es la cantidad de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i del sexo j ; y x_j es el total de personas del sexo j .

Femeninas (carreras, ocupaciones, facultades, puestos)

En este trabajo se considera un puesto, ocupación, entidad o licenciatura como “femenino” cuando la proporción de mujeres representadas en éste es superior a 60%. Si la proporción de mujeres es inferior a 60%, pero superior a 40%, se considera “mixto”; si es inferior a 40%, se considera “masculino”.

Género

Es una construcción social y una codificación de las diferencias entre los sexos y las relaciones sociales entre hombres y mujeres. La identidad social de género depende de factores ideológicos, históricos, culturales, religiosos, étnicos y económicos. Un análisis de género intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus roles y responsabilidades, el acceso y el control de los recursos, y sus necesidades e intereses.

Indicador

Se trata de una medida numérica o un valor que da cuenta de una situación o condición sobre un fenómeno particular; debe estar referido a un periodo de tiempo determinado y a un espacio geográfico específico (Inmujeres, 2003). Un indicador compacta o sintetiza mucha información en una sola cifra y permite medir el cambio en el tiempo. Los indicadores se construyen con base en supuestos, los cuales determinan el significado del indicador. Por ejemplo, el ingreso per cápita de un país es una medida del bienestar social (Cooper y Guzmán, 2005).

Indicadores sensibles al género

Miden la *transformación* en las relaciones de género y aportan evidencia directa de las condiciones en que se desenvuelven las mujeres. Se establecen en relación a una norma, un estándar o un grupo de referencia —normalmente, este grupo son los hombres (Beck, 1999). Calculan los cambios en las brechas de género (cierre o agudización) para varios fenómenos, como la diferencia en los salarios, en los niveles educativos, en la participación política, etcétera. No proporcionan información sobre las causas subyacentes al ordenamiento de género detectado, por lo tanto, siempre tienen que ser complementados por un análisis más amplio o cualitativo de las relaciones género (Beck, 1999).

Índice

Se construye con más de un indicador; cada indicador se considera un componente. Los indicadores se relacionan de forma matemática, relacionando distintas variables. Su construcción se usa como una forma de seguimiento que busca evidenciar una situación en un ámbito determinado (Inmujeres, 2003).

Índice de feminidad

Es el número de mujeres por cada 100 hombres. Tiene el objetivo de facilitar la comparación de los niveles de participación por sexo. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Índice de feminidad} = \left(\frac{x_m}{x_h} \right) * 100$$

Donde x_m es la cantidad de mujeres y x_h es la cantidad de hombres dentro de una población o conjunto en estudio.

Índice de segregación

El índice de segregación mide el grado de asimetría en la distribución de mujeres y hombres en un universo o institución determinada.

Índice de Duncan

En este trabajo se ha utilizado el índice de Duncan (ID), como indicador de segregación. Se obtiene a través de la siguiente fórmula:

$$ID = \frac{1}{2} \sum [h_i - m_i] * 100$$

En donde $m_i = M_i / M$; M_i = número de mujeres con el nombramiento categoría y nivel; inscrita en cierta carrera; o, en determinado puesto y M = total de mujeres en el personal académico, en la población estudiantil o personal administrativo. Y $h_i = H_i / H$; H_i = número de hombres con el nombramiento categoría y nivel; inscrito en cierta carrera; o, en determinado puesto y H = total de hombres en el personal académico, en la población estudiantil o personal administrativo. Es el primer índice del que se tiene conocimiento que fuera usado para estudios de segregación ocupacional y además el más utilizado tanto a nivel internacional como en nuestro país. Aplicar el ID tiene por objeto mostrar el porcentaje de mujeres y de hombres que tendrían que cambiar de nombramiento, de puesto o de carrera para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos de manera equitativa. Este índice puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor, expresa mayor grado de segregación. Donde no hay segregación, el índice de Duncan es igual a cero.

Relaciones de género

Manera en que la cultura imperante define los derechos, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres.

Rol

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez que una persona ha asumido un rol determinado, la comunidad en su entorno exige que lo cumpla y le impone sanciones si no lo hace. Es la propia persona quien lo asume y construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Roles de género

“Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino, esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres” (Inmujeres, 2003). Se determinan por la división social del trabajo, son socialmente construidos y pueden variar a través del tiempo, pero también de acuerdo con la clase social, la etnia, la escolaridad, etc. Debido a los roles de género, los hombres y las mujeres participan diferencialmente en las actividades sociales y su participación recibe una valoración desigual en diferentes ámbitos.

Entre los roles tradicionales de las mujeres se encuentran:

- Responsabilidades reproductivas: incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares.
- Responsabilidades productivas: elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y el de su familia.
- Responsabilidades comunitarias y políticas: responsabilidades cívicas, religiosas y de organización (BID, 2002).

Segregación

La segregación es la distribución diferencial de hombres y mujeres en un universo determinado o una organización, la cual genera una situación de aislamiento y exclusión de grupos minoritarios respecto del conjunto de la sociedad. En los estudios de género y los mercados laborales es

un concepto central para destacar la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones, y en esta obra, de ciertos nombramientos, puestos, carreras y facultades. En la medida que las mujeres están separadas de los hombres, los hombres están separados de las mujeres. Los hombres no pueden ser más “segregados” que las mujeres ni las mujeres más “segregadas” que los hombres; ambos están segregados en la relación de unos con otras, y, por ende, están segregados en el mismo grado. Existe un rango de valores de la segregación que son relevantes y cuyo nivel puede variar desde cero segregación hasta segregación total.

Un análisis de la segregación contesta las siguientes preguntas:

- ¿hasta que grado están separados entre sí las mujeres y los hombres en la estructura ocupacional? (o en la estructura de carreras, nombramientos, facultades, etcétera)
- ¿hasta qué punto es el género un rasgo del ordenamiento de la estructura ocupacional? (Siltanen, Jarman, y Blackburn, 1995)

Segregación no es lo mismo que discriminación; el primer término se refiere a la distribución de hombres y mujeres en una estructura dada, mientras que el segundo alude a una diferencia injusta de trato. En términos abstractos, puede existir segregación sin discriminación; no obstante la segregación o exclusión a menudo propicia el primer paso y la infraestructura para la discriminación.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombre. En esta obra —de la misma forma que en los Censos Económicos en México— se asume que la desagregación de una variable en hombres y mujeres es una distinción de sexo.

Variable

Medida o característica que puede adoptar valores diferentes.