

ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL: son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, parte de un reglamento o prestación de la organización.

ACCIONES AFIRMATIVAS: son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo una ventaja temporal a través de limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

ACOSO LABORAL: conocido con el término anglosajón mobbing consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima.

El acoso laboral también puede ir precedido, acompañado o derivar en conductas de acoso u hostigamiento sexual. Al igual que en estas prácticas, el resultado se traduce en una afeción al derecho de la persona de realizar su trabajo en un ambiente sin hostilidades, así como a sus expectativas y oportunidades de mejorar profesionalmente. Otra similitud, por demás obvia, con el hostigamiento, es que el escenario central de esa forma de acoso es el ámbito laboral. Este tipo de práctica es muy común en el sector privado y en estructuras muy jerarquizadas en el sector público, no obstante la ley no lo castiga.

A diferencia del acoso y hostigamiento sexual, las estrategias utilizadas en el acoso laboral siempre son más sutiles y de índole psicológica, ya que la intención es no dejar indicios para que sea difícil demostrar este tipo de agresión, exponiendo a la persona acosada como una persona incompetente, inepta o problemática. En este sentido, el mobbing se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes (por lo menos una vez por semana) que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

El mobbing es una expresión de violencia muy frecuente que no necesariamente se realiza de hombres a mujeres o de superiores hacia niveles de rango menor. El mismo se puede manifestar entre personas del mismo sexo, de mujeres a hombres, entre empleados del mismo nivel jerárquico o de parte de los empleados hacia su jefa o jefe.

ACOSO SEXUAL: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independiente de que se realice en uno o varios eventos.

ANDROCENTRISMO: Éste consiste en una visión del mundo que tiene como centro o eje principal a los hombres, sus actividades y los valores asociados a la masculinidad como parámetro de lo humano. La visión "androcéntrica" segmenta a mujeres y hombres y refuerza estereotipos de unas y otros según los papeles (roles) que deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y privada.

DISCRIMINAR: Tal y como lo establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación promulgada en nuestro país, se entiende por ésta:

"toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".

La clave de esta definición radica en la consideración de los efectos que, los actos de diferenciación, tienen sobre los derechos de las personas. Lo que significa que no todo acto de diferenciar en sí mismo constituye un acto discriminatorio. Éste solo se produce cuando la diferenciación afecta el reconocimiento de los derechos y la igualdad de oportunidades para ejercerlos.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: Es un proceso analítico estratégico y preventivo, que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

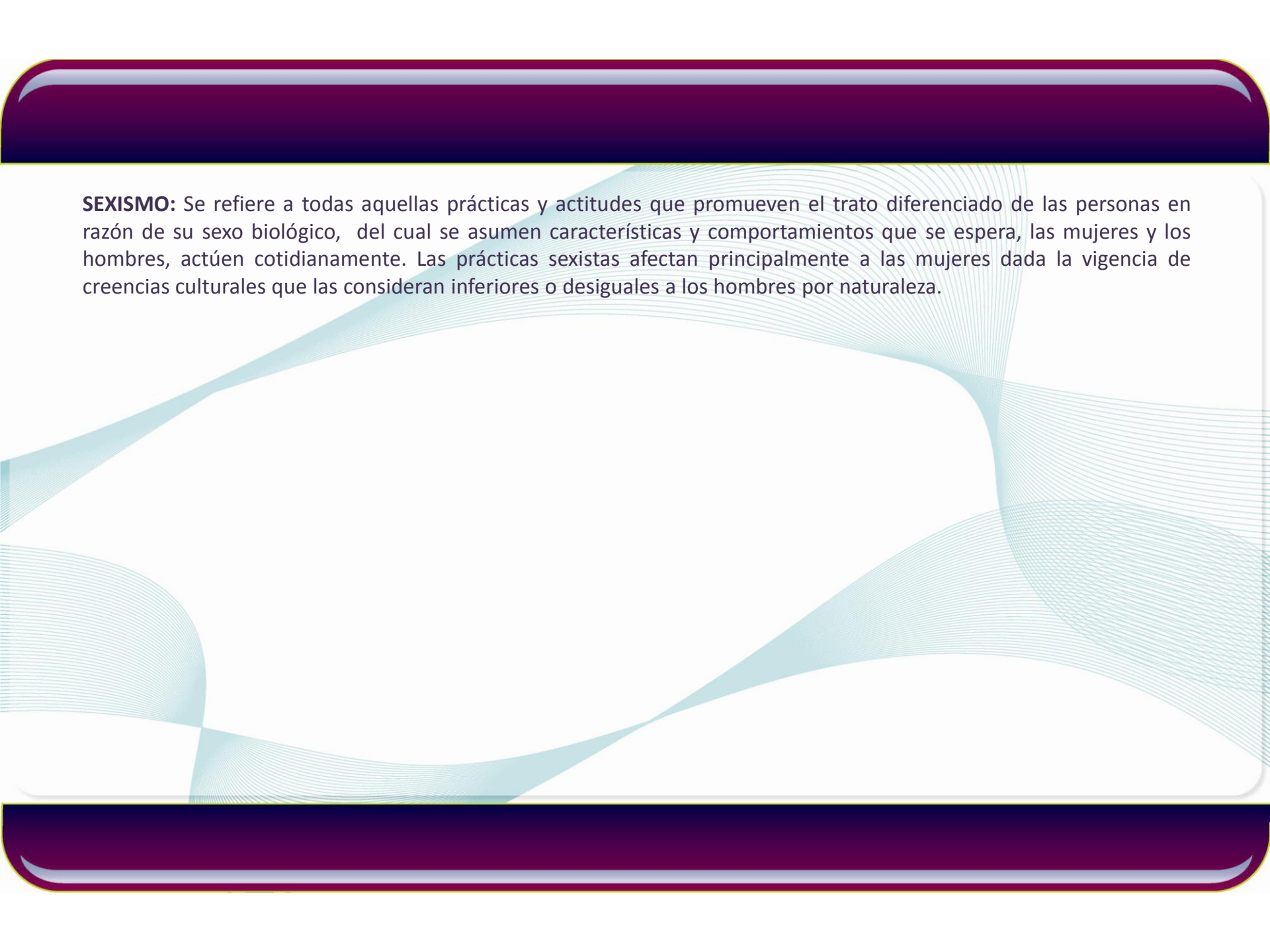
DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA: La discriminación se fundamenta en la estigmatización de ciertas características o atributos sociales dando paso a conductas que lesionan e inhabilitan a las personas para ejercer un derecho o disfrutar de alguna oportunidad.

Es importante distinguir que en el lenguaje jurídico, se identifican dos tipos de discriminación: la directa y la indirecta. Para ello, puedes revisar los siguientes recuadros:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

IGUALDAD DE GÉNERO: “La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.



SEXISMO: Se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.