



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ANEXO II

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD

Acciones positivas

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Agente de Igualdad:

Profesional cuya misión es diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas y organizaciones varias; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes, programas y proyectos de acción positiva en los diferentes escenarios profesionales.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Análisis de Género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Brecha de género.

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable

Cláusula

Establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual.

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, subvención o convenios públicos y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Cláusulas sociales

Conjunto de criterios introducidos en los contratos y en las subvenciones para aplicar aspectos de política social.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Contratación

Realización de un contrato a una persona en el que se pacta un trabajo a cambio de dinero u otra compensación.

Composición equilibrada o paritaria:

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. (disposicional adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Datos desagregados por sexo.

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Diagnóstico de situación

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Discriminación directa.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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.

Discriminación indirecta.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en 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, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

Enfoque de Género

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Feminización.

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Género.

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Igualdad de trato

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas:

- **Discriminación directa:** Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas al mismo, sin existir una justificación objetiva y razonable.
- **Discriminación indirecta:** Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más a los miembros de un sexo, salvo que ésta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo.

Informe de impacto de género:

Mecanismo que permite identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

Indicador de Género

VARIABLES DE ANÁLISIS que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Integración de la perspectiva de género –

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Paridad.

La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Pertinencia de Género

Situación en la que resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la realidad de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un 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.

Perspectiva de género.

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades.

Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Principio de Igualdad.

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades.

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

Representación equilibrada.

Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %. Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal.

Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical.

Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Transversalidad o *mainstreaming* de género:

La transversalidad o *mainstreaming* de género se refiere al proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres en la planificación de cualquier acción, incluyendo la legislación, las políticas y los programas de actuación de cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las inquietudes y necesidades de mujeres y hombres formen parte de una



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

dimensión integral en el diseño, implementación, control y evaluación de las medidas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin de evitar la perpetuación de desigualdades entre mujeres y hombres. El objetivo último de la transversalidad es lograr la igualdad de género.

Unidad de igualdad:

Unidad administrativa que propone, ejecuta e informa de las actividades de la Consejería u Organismo Autónomo al que está adscrita, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uso sexista del lenguaje:

El lenguaje en sí mismo no es sexista, sino que puede serlo el uso que de él se hace. Se suele entender por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro, aunque sea, como en la mayoría de los casos, de manera involuntaria.

Violencia de género.

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

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 y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres