

GLOSSARI DE TERMES PER A TREBALLAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Facilitar a l' imsp l' evolució cap a un model organitzatiu antropològic

A Absentisme, Acció positiva, Atracció de personal, Avaluació contínua, Acció correctora, Agent d' igualtat, Assetjament per raó de sexe, Assetjament sexual, Avaluació de l' impacte de gènere, Androcentrisme, Absència del mercat laboral, Agent per la igualtat en l' àmbit laboral, Assetjament sexual en el treball.

Absentisme. Es dona quan una persona no es troba al seu lloc de treball. Pot ser per raons de salut de més o menys durada o també per causes personals que fan que no pugui anar a treballar. Algunes mesures ajuden a millorar l'absentisme.

Acció positiva. Es tracta d'aquelles actuacions que pretenen compensar els efectes de discriminacions formals o informals en qualsevol àmbit de la societat per raons històriques o que s'hi donen de forma generalitzada.

Atracció de personal. Si una empresa vol ser competitiva ha de ser capaç d'atreure persones amb les competències professionals que la fan competitiva. La Conciliació és considerada per les persones com una de les primeres raons de selecció d'empresa per treballar-hi.

Avaluació contínua. Consisteix a fer que tot el procés es vagi analitzant de forma periòdica i sistemàtica per tal que es vagi millorant constantment i de forma sostenible.

Acció correctora. Mesura de caràcter obligatori que te per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal, i per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.

Agent d' igualtat. Persona que professionalment realitza tasques d' anàlisi, d' intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d' oportunitats. Les seves funcions són les d' intervenir en polítiques d' igualtat.

Assetjament per raó de sexe. Comportament agressiu realitzat en funció del sexe d' una persona, amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn d' intimidació, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual. És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l' home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Avaluació de l' impacte de gènere. Valoració de l' efecte que una proposta d' actuació té sobre les dones i els homes, per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d' oportunitats.

Androcentrisme. Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines.

Absència del mercat laboral. Situació que es produeix quan una dona no està present en el mercat de treball a causa de l'atur, la inactivitat o la temporalitat. L'atur, com a absència completa; la inactivitat, com a absència de les dones en el treball assalariat, generalment perquè s'han centrat en el treball reproductiu, i la temporalitat, com a absència intermitent o parcial.

Agent per a la igualtat en l' àmbit laboral. Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d' igualtat d' oportunitats d' homes i dones en l' àmbit laboral.

Assetjament sexual en el treball. Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d' intimidació, degradant o ofensiu.

B Barreres, Bretxa salarial.

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

Bretxa salarial
Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

C	<p>Calendari d' accions, Capital humà, Catàleg de mesures, Col·lectius, Compromís, Comunicació interna, Concreció, Coneixement de les mesures, Confiança, Continuitat, Coordinació, Clàusules antidiscriminatòries, Coaching, Comissió antidiscriminació, Comissió d' igualtat, Conciliació de la vida personal i laboral, Competència professional, Cultura presencialista, Currículum ocult, Coresponsabilitat en el treball reproductiu.</p>
----------	---

Calendari accions. Una idea sense acció no és més que una bona intenció, per tant, per passar a la pràctica cal posar a les accions dates i indicadors concrets.

Capital humà. El Capital humà és l'augment en la capacitat de la producció del treball o l'augment en la qualitat del treball, que s'aconsegueix millorant les capacitats de les persones treballadores.

Catàleg de mesures. Relació de mesures que l'empresa pot dur a terme de forma genèrica, per tal de tenir un ventall de diferents opcions per treballar la Conciliació.

Col·lectius. El públic intern d'una empresa són les persones que hi treballen, si bé cal tenir en compte que hi ha diferents col·lectius que poden tenir interessos diferents.

Compromís. Busca la voluntat de l'empresa per conèixer les necessitats de les persones i dur a terme les actuacions que estiguin al seu abast.

Comunicació interna. Permet generar confiança, fer homogènia l'actuació de l'empresa i potenciar-ne els resultats. La comunicació ha de tenir els seus canals en funció dels diferents col·lectius i també permetre una bidireccionalitat.

Concreció. Amb una diagnosi de la situació actual, es contrastar amb el seu potencial i identificar oportunitats de millora.

Confiança. Obrir canals de comunicació, establir mecanismes de participació i col·laboració i treballar la sensibilització a tots els nivells organitzatius.

Continuitat. Analitzar i avaluar la implantació i identificar noves oportunitats de millora.

Coordinació. Establir prioritats, marcar objectius qualitatius i quantitatius de millora i fer un calendari d'accions.

Clàusules antidiscriminatòries. En el redactat d' algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules, en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat.

Coaching. És el procés d' acompanyament individual d' una persona a una altra, amb la finalitat d'avaluar el potencial de la persona, per incrementar al màxim el seu desenvolupament, i competències professionals (transversals, tècniques i bàsiques).

Comissió antidiscriminació. Alguns convenis regulen aquest tipus de comissions per impulsar i fer el seguiment de les mesures antidiscriminatòries que s' hagin introduït en el conveni o en la normativa vigent. En general, són comissions encarregades de vetllar per a la igualtat d' oportunitats i on es recullen i debaten opinions i propostes de cara a l' assoliment de la igualtat d' oportunitats.

Comissió d' igualtat. És l' equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d' igualtat d' oportunitats.

Conciliació de la vida personal i laboral i social. Fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats dels tres àmbits de la vida de les persones.

Competència professional. Conjunt de capacitats, comportament i coneixements necessaris per l'execució d' una determinada activitat laboral. L' elecció d' una determinada competència professional pot esdevenir discriminatòria per a dones o homes, per la qual cosa és important incorporar la perspectiva de gènere a l' hora de definir-les. Hi ha determinades competències lligades a la vida quotidiana que són igualment necessàries per a l' exercici professional i que no sempre es tenen en compte. En canvi es prioritzen competències relacionades amb l' experiència professional que algunes dones no han pogut reunir per les entrades i sortides del mercat laboral, i també hi ha competències que pels homes es constitueixen com a positives i les dones com a negatives. Ex. El lideratge.

Cultura presencialista. Tipus d' organització que prioritza la presència de les persones treballadores al lloc de treball per sobre de l' acompliment del objectius.

Curriculum ocult. Conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada. Ex. La gestió dels recursos humans i econòmics a la llar.

Coresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant en el treball domèstic com de la cura de persones dependents.

D	Diagnosi, Discriminació, Discriminació directa, Discriminació indirecta, Discriminació per raó de sexe, Discriminació salarial, Desigualtat de tracte, Diferència, Discriminació, Discriminació directa per raó de sexe, Discriminació indirecta per raó de sexe, Discriminació per raó de sexe, Discriminació salarial, Divisió sexual del treball, Doble jornada, Doble presència, Dades desagregades per sexe.
----------	---

Diagnosi. És una metodologia per conèixer la situació actual de l' empresa envers la igualtat d' oportunitats.

Discriminació. És l' aplicació de les distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (social, educatiu, econòmic, laboral, cultural i altres. Estan fomentades en la diferència de sexe, de raça, o d' idees, i tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa. Situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta. Situació en què una disposició, un criteri, o una pràctica aparentment neutra situa a persones d' un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l' altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe. Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a la seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l' exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

Discriminació salarial. Situació en que persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d' igual valor perceben una retribució diferent sense justificació objectiva i raonable, i perquè son de sexes, races, religions o idees diferents.

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.

Diferència. Diversitat existent entre les persones a causa del seu origen o opcions culturals i que no perjudica altres persones.

Discriminació. Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador per raó de sexe. *Exemple: La no-contractació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un/a fill en un període curt de temps.*

Discriminació indirecta per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació salarial. Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització

d'una mateixa feina. 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. *Exemple: El mes de juliol del 2007, la Comissió Europea ha presentat una comunicació sobre la diferència salarial entre dones i homes a la UE. Les dades mostren que l'any 2005 les dones guanyaven una mitjana d'un 15% menys que els homes i si s'exclou el sector públic aquest percentatge augmenta al 25%.*

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

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.

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.

E	Eix, Estrès, Equitat de gènere, Estereotip de gènere, Equitat de gènere, Espai domèstic o espai familiar, Espai personal, Espai privat, Espai públic, Economia submergida, Empowerment.
----------	---

Eix. És una classificació de les mesures i accions per la igualtat d'oportunitats i conciliació per tal de fer-les operatives i pràctiques a les empreses i passar de la teoria a la pràctica.

Estrès. És un dels símptomes més habituals del fet que en una organització les condicions de treball no permeten el desenvolupament humà de les persones que hi treballen. Avui en dia és una de les causes més habituals de baixa de llarga durada.

Estereotip de gènere. Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i de vegades equivocades, que adjudiquen característiques, competències, comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Equitat de gènere. Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat. *Exemple: La coresponsabilitat en el treball reproductiu i les tasques de la llar.*

Espai domèstic o espai familiar

Àmbit dedicat a les tasques de la llar i a l'atenció, l'afecte i la cura de persones dependents, que normalment s'inclou dins de l'àmbit privat i s'identifica amb l'àmbit reproductiu.

Espai personal. Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza durant el temps lliure.

Espai privat. Conjunt de l'espai domèstic i l'espai personal. El fet que les dones hagin estat tradicionalment relegades a l'espai domèstic no els ha permès de desenvolupar l'espai privat.

Espai públic. Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.

Economia submergida.

1. Activitat professional, única o secundària, remunerada i no ocasional, que realitzen majoritàriament les dones i que no està sotmesa a obligacions estatutàries, reglamentàries o contractuals. Per exemple, treballs a domicili, serveis de neteja, serveis d'atenció a la gent gran o venda a domicili.

2. Activitat econòmica no remunerada que realitzen majoritàriament les dones en benefici directe de la llar, dels familiars o de les amistats, i que inclou el treball domèstic diari.

Empowerment. Procés pel qual una persona o un grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per tal de participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

F Fites, Flexibilitat laboral, Formalització, Femellisme, Feminisme, Feminització de la pobresa, Flexiseguretat.

Fites. Objectius o aspectes 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.

Flexibilitat laboral. Són mesures encaminades a flexibilitzar el temps i l'espai de treball per adequar-los a les necessitats de cada moment en la vida de les persones treballadores.

Formalització. Posar per escrit. Signar, acordar, autoritzar, etc. però sempre mitjançant una evidència física o formal que permeti la sostenibilitat en el temps.

Femellisme.

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a la dona i que rebaixen la dignitat dels homes per raó de sexe i sense cap altra justificació. Es tracta d'un comportament molt minoritari que no s'ha de confondre amb el feminisme.

Feminisme. Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

Feminització de la pobresa. Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral.

Flexiseguretat. Harmonització de les formes de treball flexibles i les garanties de protecció social, de manera que es fan compatibles el nivell de flexibilitat laboral i el nivell de seguretat.

G Grau de compliment, Grup de conciliació, Gènere.

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 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.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportaments 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.

H Horari flexible.

Horari flexible (de l'anglès flexitime o flexitime).

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.

I Igualtat d'oportunitats, Indicadors, Igualtat de gènere, Igualtat d'oportunitats entre homes i dones, Igualtat de tracte entre dones i homes, Igualtat de dret o igualtat formal, Igualtat de fet o igualtat real, Indicador de gènere.

Igualtat d'oportunitats. Es tracta d'aquelles polítiques que pretenen que les condicions de treball i les oportunitats puguin ser igualitàries per a tothom.

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.

Igualtat de gènere. Principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves competències personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d' oportunitats entre homes i dones. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones. Condició de ser iguals dones i homes sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Igualtat de tracte entre dones i homes. Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Igualtat de dret o igualtat formal. Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L' indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Exemple: Taxa de parcialitat involuntària per sexe

L Leaking pipe, Lògica de la positivació.

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.

L'any 2005 es van perdre un 40% dels llocs d'alta direcció ocupats per dones de la Federació Espanyola de Dones Directives, Executives, Professionals i Empresàries (FEDEPE).

Lògica de la positivació. Forma de pensament que considera les dones com a subjectes d'un treball valuós i atorga reconeixement social al treball no remunerat i als valors que les dones aporten a l'activitat laboral.

M Mesures, Millora contínua, Mainstreaming o transversalització de gènere, Mentoring o tutorització, Mobilitat, Model de stakeholder, Masclisme, Model bread-winner, Mobbing..

Mesures. Són el conjunt d'accions determinades per posar en pràctica una decisió envers la Igualtat d' oportunitats i conciliació.

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

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.

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

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

Model de stakeholder. Model relacional pel qual una empresa assumeix responsabilitats socials i avalua les conseqüències de les seves accions en el terreny social amb l'objectiu de millorar el benestar de la població en general alhora que protegeix els interessos dels seus accionistes.

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.

Model bread-winner. (terme anglès que significa proveïdor principal d'ingressos). Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de família i de proveïdors principals d'ingressos, i a les dones el paper de mestresses de casa i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores.

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.

N Negociació col·lectiva

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.

O Objectiu, Ocupació pink collar, Ocupació white collar.

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 pink collar (terme anglosaxó). 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.

Exemple: Infermeria, serveis de neteja, docència, etc.

Ocupació white collar (terme anglosaxó)

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

Exemple: Càrrecs de direcció i/o gerència, professions de caire científic, l'enginyeria, etc. Són professions realitzades majoritàriament per homes.

P Perspectiva de gènere, Pla de conciliació, Pla d'igualtat d'oportunitats i conciliació, Planificació estratègica, Potencial, Prioritzar, Procés integral, Públic intern, Punt fort, Punt feble, Polítiques d'igualtat d'oportunitats, Participació laboral dual, Perfil professional, Planificació estratègica, Procés de selecció igualitari, Projecte professional, Patriarcat, Perspectiva de gènere, Poder, Protocol d'actuació, Políticament familiarment responsable, Paritat.

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.

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 realitzar 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 dificulten a les dones 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.

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.

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,...

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.

Procés integral. És un procés de treball complet que abraça totes les fases necessàries per tal de facilitar la implementació d'accions concretes.

Públic intern. Són les persones que hi treballen, dins l'entitat. Si bé cal tenir en compte que hi ha diferents col·lectius que poden tenir interessos diferents.

Punt fort. Són aquells aspectes o accions que no cal millorar en la situació actual ni en un futur immediat.

Punt feble. Són aquells aspectes o accions que cal millorar en la situació actual atenent a les situacions més discriminatòries ni en un futur immediat aquelles que poden ser potencialment discriminatòries.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són les que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les decisions. També es coneix amb aquest nom les mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o la situació de desigualtat a combatre.

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.

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, en funció de les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.

Exemple: Ofertes plantejades com ara "Es busca director entre 30 i 45 anys amb capacitat de lideratge, visió i destresa estratègica, confiança en si mateix, credibilitat i disponibilitat per viatjar" estan completament dirigides als homes.

Planificació estratègica. Procés consistent a establir els objectius d'una persona o organització, les polítiques i les actuacions previstes per a assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents.

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.

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.

Perspectiva de gènere. Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Exemple: El fet de tenir en compte la segregació horitzontal existent en el mercat de treball quan es dissenyen cursos de formació ocupacional.

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.

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.

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.

Exemple: La concessió d'ajuts (xecs guarderia) per possibilitar que els treballadors i treballadores puguin dur els seus fills i/o filles a la llar d'infants.

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%.

R Retenció de personal, Rotació, Responsabilitat social corporativa, Rol de gènere.

Retenció de personal. Comporta despeses de selecció (recerca, entrevistes, reunions, documentació...) i de fugida de coneixements. La retenció de personal clau és un dels indicadors del clima i l'entorn laboral.

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.

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.

Exemple: L'elaboració de plans d'igualtat a les empreses (responsabilitat social en l'àmbit intern).

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.

Exemple: Un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser la responsable de les relacions afectives.

S Segregació, Segregació horitzontal, Segregació vertical, Sensibilització, Situació actual, Sexe, Sexisme en el llenguatge, Síndrome d'esgotament professional "burnout", Sostre de vidre, Segmentació del mercat de treball, Segregació horitzontal de l'ocupació, Segregació vertical de l'ocupació, Síndrome de Sísif, Sostre de vidre, Subocupació, Sensibilització en gènere, Sexe, Sexisme, Sexisme en el llenguatge, Socialització diferencial.

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.

Sensibilització. Marca quina és la conducta de l'empresa envers determinades qüestions. Aquesta conducta pot ser espontània o pot respondre a una voluntat manifesta i formalitzada de l'empresa (llavors seria considerada com a cultura d'empresa).

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.

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 en el llenguatge. Utilització del masculí com a genèric. Quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

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.

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.

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 horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Exemple: Professions en el camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70 i 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció, igualment que a les ciències, matemàtiques i informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Exemple: La poca presència de dones en càrrecs directius, al cercle d'empresaris, en els col·legis oficials, etc. El percentatge global de dones que ocupen llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al voltant del 3%.

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.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Exemple: El 15,07% de la categoria "professorat d'investigació" són dones, la resta són homes. Les reials acadèmies tenen totes menys d'un 10% de presència de dones i a la Confederació Espanyola d' Organitzacions Empresarials, la participació de les dones és nul·la.

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.

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.

Exemple: La recuperació de la memòria històrica de les dones a partir de les aportacions de les mateixes protagonistes permet prendre consciència del paper i les aportacions de les dones a la societat.

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Exemple: Les característiques biològiques determinen que només les dones pareixen i poden alletar els seus fills i/o filles.

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.

Socialització diferencial. Educació diferenciada entre dones i homes a l'hora.

T	Teletreball, Terra enganxós, Treball productiu, Treball reproductiu, Triple jornada.
----------	--

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. Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

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.

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.

U Ubicació, Utilització de mesures.

Ubicació. De l'empresa és un dels elements objectius que fa que les necessitats de les persones puguin ser diferents en funció de la ubicació. Distingim entre entorns urbans (on es poden trobar diferents serveis de proximitat) i entorns rurals o en polígons (on la distància pot ser un factor a tenir en compte).

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.

V Violència de gènere, Violència masclista.

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.

W Work-life balance

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 productiu per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Exemple: Diverses formes de flexibilitat (jornada a temps parcial, teletreball, etc.), permisos especials (molt pensats per facilitar la cura de les persones), serveis d'assistència per prendre cura dels fills/filles, en matèria de salut, etc.