

GLOSARIO

Análisis de género: El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Fuente: Glosario de Igualdad de Género- ONU Mujeres.

Acoso en el ámbito laboral: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Fuente: OIT- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Junio 2019

Cadena de valor: La cadena de valor de una organización abarca las actividades que convierten un insumo en producto añadiéndole valor. Incluye a las entidades con las que la organización tiene una relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que aportan valor a los productos o servicios de la propia organización o (b) reciben productos o servicios de la organización.

Fuente: *Global Reporting Initiative* - Glosario de los Estándares GRI 2016.

Coaching: El coaching profesional se fundamenta en una asociación con clientes en un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional.

Fuente: *International Coach Federation*.

Código de ética o de conducta en las empresas: El Código de Ética o de Conducta es un elemento esencial del Programa o de cualquier iniciativa razonable de *compliance*. Agrupa en un único documento las políticas de integridad generales aplicables a todos los integrantes (y eventualmente los terceros). Aunque existan piezas específicas que lo profundicen o complementen, la orientación ética esencial para conducirse en los negocios de la empresa debe encontrarse allí.

Fuente: Oficina Anticorrupción. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina.

Datos desagregados por sexo: Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Fuente: Glosario de Igualdad de Género- ONU Mujeres

Desarrollo sostenible: Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Fuente: *Global Reporting Initiative*- Glosario de los Estándares GRI 2016.

Derechos Humanos: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Son 30 artículos que detallan los Derechos Universales.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas- Declaración Universal de Derechos Humanos

Discriminación contra las mujeres: significa toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y que tenga por objeto o consecuencia perjudicar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de los hombres y de las mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Fuente: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer- Naciones Unidas- 18 de diciembre de 1979.

Discriminación en el Trabajo: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Fuente: Convenio Nº 111 de la Organización Internacional de Trabajo

Disparidad: desemejanza desigualdad y diferencia de unas cosas respecto de otras.

Fuente: Diccionario de la Real Academia Española.

Diversidad: es una noción que se refiere a la abundancia, gran cantidad de varias cosas diferentes.

Fuente: Diccionario de la Real Academia Española.

Empoderamiento: significa que las personas -tanto mujeres como hombres- pueden asumir el control de sus vidas: definir sus objetivos, adquirir competencias (o ver sus propias competencias y conocimientos reconocidos), aumentar la auto-confianza, resolver problemas y desarrollar su sostenibilidad. Es un proceso y un resultado.

Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Impacto: Es el cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el medio ambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización.

Fuente: ISO 26.000:2010- Guía de Responsabilidad Social- Términos y definiciones

Género: se refiere a la variedad de roles y relaciones socialmente construidos, rasgos de personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia que la sociedad atribuye a los dos sexos de forma diferenciada. Mientras que el sexo biológico es determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida, cambia a lo largo del tiempo, entre las culturas y por eso el género no se refiere sólo a hombres y mujeres, sino a las relaciones entre éstos.

Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Indicador sensible al género: un indicador es una medida, número, hecho, opinión o percepción que se concentra en una condición o situación específica y mide los cambios a esa condición o situación a lo largo del tiempo. La diferencia entre un indicador y una estadística está en el hecho de que los indicadores implican la comparación con una norma. Los indicadores sensibles al género miden los cambios relacionados con el género en la sociedad a lo largo del tiempo y proporcionan una mirada atenta a los resultados de iniciativas y medidas dirigidas sobre la base del género.

Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Innovación: Implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de una empresa con el propósito de mejorar los resultados. La innovación implica la utilización de un nuevo conocimiento o de una nueva combinación de conocimientos existentes.

Fuente: Manual de Oslo- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

ONU Mujeres: En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres. Con el objetivo general de empoderar y realizar los derechos de las mujeres y las niñas de todo el mundo, las tareas principales de ONU Mujeres son:

- Brindar apoyo a los organismos intergubernamentales para la formulación de políticas, normas y estándares de alcance mundial
- Colaborar con los Estados Miembros en la implementación de estos estándares mediante asistencia técnica y económica adecuada para los países que lo soliciten.
- Dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la igualdad de género, además de promover la rendición de cuentas, lo que incluye mediante la continua supervisión de los avances en todo el sistema.

Fuente: www.unwomen.org

Pacto Global: Se trata de la iniciativa de responsabilidad social corporativa más grande del mundo. En Argentina cuenta con más de 750 participantes, con presencia en 20 provincias. Su objetivo es movilizar al sector empresarial, así como al resto de actores, a comprometerse con 10 principios universales de las Naciones Unidas y, en consecuencia, embarcarse en el propósito de contribuir a dar solución a los más grandes desafíos del planeta y la humanidad de aquí al 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Es así que propone tratar los Objetivos Globales como asuntos locales ya que será precisa la colaboración de todos los actores, públicos y privados, en todos los rincones del planeta articulados global y localmente para avanzar de manera sustantiva en esta Agenda 2030 común y compartida. La Red local, lanzada en 2004, posee actualmente una Mesa Directiva compuesta por 32 miembros, que se renueva cada dos años a través de una asamblea.

Fuente: Red Argentina de Pacto Global

Protagonismo: calidad de una persona o cosa que en un suceso cualquiera desempeña la parte principal.

Fuente: Diccionario de la Real Academia Española.

Sexo: se refiere a las características que definen a las personas como hombres y mujeres. Estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características generalmente diferencian a las personas como mujeres y hombres.

Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Sostenibilidad: ver definición de desarrollo sostenible.

Incorporación de los asuntos de género (Transversalización de género): es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Fuente: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres.

Violencia contra la mujer: Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Fuente: Ley Nacional 26.845 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada el 11 de Marzo de 2009.

WEPS: siglas de *Women's Empowerment Principles*, en inglés, que significa Principios de Empoderamiento de las Mujeres. Nacen en 2010, en una asociación entre las Naciones Unidas y el Pacto Global de las Naciones Unidas. Los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Fuente: www.empowerwomen.org/es