



I PLAN DE IGUALDAD

**DE OPORTUNIDADES DEL
AYUNTAMIENTO DE TORREDONJIMENO**

2011-2014

Edita:

Ayuntamiento de Torredonjimeno

Coordinación:

María Eugenia Amaro Vega

Investigación, diseño y elaboración:

Marina Heredia Figueras

Estela Sánchez Benítez

María Eugenia Amaro Vega

Diseño e imprime:

Gráficas la Paz de Torredonjimeno

1.- INTRODUCCIÓN

2.- MARCO NORMATIVO

3.- AREAS DE ACTUACION

3.1.- ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN.

3.2.- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

3.3.- ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

3.4.- ÁREA DE COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

3.5.- ÁREA DE SALUD, BIENESTAR SOCIAL Y DEPORTE.

3.6.- ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

4.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres de Torredonjimeno 2011-2014 surge de la voluntad de facilitar el desarrollo de acciones igualitarias para la superación de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres torresanos. Este plan de Igualdad constituye un instrumento imprescindible para abordar una política de igualdad a nivel local, a la vez que expresa el compromiso de los miembros de la corporación municipal para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad de Torredonjimeno.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torredonjimeno fue aprobado por unanimidad de sus miembros en el Pleno celebrado el 22 de marzo de 2010.

La propuesta presente de Plan de Igualdad tiene un plazo de ejecución entre enero de 2011 y diciembre de 2014, pero hay que tener en cuenta que no es una competencia exclusiva del área de Igualdad o de la Mujer, aunque está deba tener un especial protagonismo en su puesta en marcha. Este Plan debe de apoyarse en TODAS LAS AREAS MUNICIPALES,,

porque todas tienen competencia sobre asuntos que afectan a la vida diaria de las mujeres, como también a la de los hombres, pero que puede afectarles de manera diferente. A pesar de los avances que en los últimos 30 años de democracia, se han conseguido para hacer efectivo el principio de igualdad que consagra nuestra constitución, a nivel social, político y jurídico, todavía no se ha logrado superar los obstáculos estructurales vigentes, para el acceso y la participación de las mujeres en los diversos aspectos de la vida social, económica, cultural, etc... Por eso el plan de Igualdad contempla medidas relacionadas con todos los ámbitos (educación, empleo, cultura, participación, etc...) porque en todos ellos, aún hay factores que producen desigualdades.

El Ayuntamiento de Torredonjimeno, mediante la elaboración, aprobación y ejecución de este Plan de Igualdad, aunque no cuente con competencias en las que otras administraciones si la tienen, desempeña un papel de liderazgo respecto a otras organizaciones del municipio, y a la ciudadanía en general, a la vez que sirve de modelo y de referencia aplicando políticas de igualdad en todas las áreas de su competencia, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007.



MARCO NORMATIVO

La Normativa ha servido como instrumento de las políticas de Igualdad. Ya desde las primeras declaraciones de derechos humano reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal, aún así esto no ha sido suficiente para la consecución de la igualdad efectiva. Es decir, aún persisten situaciones de desigualdad que ponen de manifiesto la necesidad de articular desde planteamientos normativos una nueva estrategia que permita eliminar dichas situaciones y promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Partimos de la base de que el principio de Igualdad tiene que tener una dimensión transversal que se implemente en todo el ordenamiento jurídico, para conseguir un mayor impacto. Este punto de inflexión en la incorporación de la Igualdad viene de la mano de la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**.

Para no perder la perspectiva entendemos que no podemos dejar de hacer referencia al desarrollo normativo que en este sentido se ha ido produciendo y que es la mejor estrategia de erradicación de la desigualdad. Conocer su papel y las directrices políticas que las han desarrollado es fundamental para sentar las bases.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. Declaración Universal de los derechos humanos (art 1). Podría decirse que es el referente internacional y es complementado con otros textos posteriores como el **Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles**. Siento en este tema de especial relevancia la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer**. Además se comienza a contemplar la protección al derecho a la maternidad y se comienza a interpelar a los Estados para que desarrollen y creen infraestructuras necesarias que garanticen

aspectos fundamentales como la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Pero el gran impulso de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres viene de la mano de Las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer: México, Copenhague, Nairobi y Beijing**. Destacando en esta última el objetivo prioritario “**la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada**”. La principal herramienta para conseguir el objetivo de Igualdad fue la estrategia de **mainstreaming de género** o integración de la perspectiva de género de manera transversal.

También es destacable en el ámbito comunitario la producción de normativas y legislación, desde los **Tratados Constitutivos**, entendiendo ya desde la constitución de la Unión Económica Europea, que la igualdad constituía uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. El **Tratado de Ámsterdam** avanza hacia la igualdad de facto, conceptualiza y legitima las acciones positivas.

Además hay una serie de **Directivas** que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades y hay que tener muy en cuenta:

- ♦ **DIRECTIVA 92/85/CE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- ♦ **DIRECTIVA 96/34/CE**, Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa, el Centro Europeo de Estudios Profesionales y la Confederación Europea de Sindicatos.
- ♦ **DIRECTIVA 97/80/CE**, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- ♦ **DIRECTIVA 2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- ♦ **DIRECTIVA 2004/113/CEE**, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

- 
- ♦ **DIRECTIVA 2006/54/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigor de la **Constitución Española**, consagra en nuestro ordenamiento jurídico la **Igualdad** como un derecho fundamental. Prohíbe la discriminación directa por razón del sexo: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Art 14. Además confiere a los poderes públicos la obligatoriedad de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, además justifica el uso y desarrollo de Acciones Positivas: “Corresponden a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de

todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Art. 9,2.

La especial configuración de España como Estado Autónomico permite establecer un nuevo marco para el desarrollo y promoción de las políticas de igualdad, siendo este un ámbito muy cercano a la ciudadanía y por tanto, especialmente sensible a sus necesidades y carencias

Ley orgánica de 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ha sido el hito nacional en materia de Igualdad, por la importancia de su incorporación al ordenamiento jurídico y sobre todo por la transversalidad que la inspira al implicar su obligatoria integración y observación en la interpretación de todas las disposiciones normativas que integran el ordenamiento jurídico estatal.

También hay que destacar de la ley la combinación de **estrategias preventivas** dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar **políticas activas**, tanto **tutelares** como **promocionales** que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.



Otras normas complementarias y a tener en cuenta son:

- ♦ Ley Orgánica de 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ♦ Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- ♦ Ley 51/2003 de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

El desarrollo de legislación autonómica apoya y consolida el resto de Legislación, trasladando sus obligaciones en esta materia a ámbitos más cercanos a la ciudadanía. Ahí encontramos la **Ley 12/2007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, desarrolla una política global de protección de los derechos de las mujeres, contribuyendo a la desigualdad en el ámbito de Andalucía

Otras leyes a tener en cuenta de ámbito regional es la Ley de 13/2007, de 26 de Noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

Por otro lado no hay que olvidar que Andalucía ya cuenta con un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. (2010-2013). El plan ha desarrollado diferentes objetivos pero aquí queremos destacar:

- ♦ Redefinir el concepto de ciudadanía.
- ♦ Fomentar el empowerment.
- ♦ Aplicar el mainstreaming de género en todas las áreas de intervención y gestión.
- ♦ Fomentar la participación en acciones formativas en igualdad de oportunidades.



ÁREAS

1.- ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

2.- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

3.- ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

4.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN

5.- ÁREA DE SALUD, BIENESTAR SOCIAL Y DEPORTE

6.- ÁREA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREAS

El Plan Municipal del Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Torredonjimeno, se va a desarrollar en las siguientes áreas:

1.- ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Adoptar medidas que impulsen y fomenten la incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como la promoción de las mujeres a los puestos de decisión, facilitando el reparto de responsabilidades en el ámbito privado para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivos

- ♦ Fomentar la igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral.
- ♦ Adecuar la formación a las necesidades de las mujeres del municipio.
- ♦ Fomentar a través de los distintos servicios municipales la orientación e información a las

mujeres tosirianas para la búsqueda de empleo y autoempleo y la actividad empresarial de las mujeres.

- ♦ Incidir en las decisiones que otras Administraciones competentes en materia de empleo, puedan adoptar tanto en ofertas de empleo como en formación, para que se tenga en cuenta la perspectiva y el impacto de género.
- ♦ Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles del Ayuntamiento de Torredonjimeno

Acciones

- ♦ Charlas y/o talleres informativos específicos para mujeres sobre la búsqueda activa de empleo.
- ♦ Información al tejido empresarial local sobre incentivos existentes a las empresas que contraten mujeres, adopten medidas de acción positiva y /o desarrollen planes de igualdad.
- ♦ Valorar en el acceso a los contratos públicos del Ayuntamiento, a las empresas que pongan en marcha planes de acción positiva (medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, incorporación de mujeres en sectores



donde estén infrarepresentadas, promoción a puestos de dirección, etc).

- ♦ Participación de una Comisión de Igualdad que vele por las garantías en los procesos de selección, reclutamiento y promoción de los puestos de trabajo que se oferten en el Ayuntamiento de Torredonjimeno.
- ♦ Diseño de las ofertas de empleo público eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno y otro sexo para ir eliminando de manera progresiva la división sexual de los puestos de trabajo.
- ♦ Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación de mujeres en aquellos puestos en los que su presencia esté infrarepresentada, así como en las jefaturas de servicios hasta alcanzar una participación equilibrada.
- ♦ Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.
- ♦ Utilización de un lenguaje no sexista en los canales de información a la plantilla y en la descripción de los puestos de trabajo.

- ♦ Revisión de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, incluidos los complementos salariales.
- ♦ Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento, con especial atención a personas responsables de recursos humanos y cuerpos de seguridad.

2.- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivos

- ♦ Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes.
- ♦ Integración y adecuación de la normativa en materia de igualdad y conciliación, a través de la negociación colectiva, para ser recogido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Torredonjimeno.
- ♦ Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.

Acciones

- ♦ Realizar campañas de información sobre la necesidad de un reparto equilibrado y no sexista de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- ♦ Revisión del Convenio Colectivo en materia de igualdad de oportunidad y de conciliación.

- ♦ Diseñar con perspectiva de género las agendas políticas y de trabajo en el Ayuntamiento de Torredonjimeno a la hora de planificar reuniones, actividades extraordinarias, etc. en la medida de lo posible.
- ♦ Informar y comunicar a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, hombres y mujeres de los derechos y posibilidades de conciliar la vida laboral, familiar y personal y los mecanismos de acceso a la información.
- ♦ Flexibilidad en el horario de entrada y salida en una hora, manteniendo siempre la presencia obligatoria en el puesto de trabajo entre las 9:00 y las 14:00 horas.
- ♦ Impartición mediante campañas de sensibilización a los trabajadores para promover el uso de los recursos de conciliación y la negociación del uso de los tiempos.
- ♦ Crear una Comisión de Conciliación para abordar todos los temas relacionados con este tema, un órgano consultivo y asesor en esta materia, incorporado a la Mesa de Negociación.



3.- ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

La educación constituye un factor determinante para la consecución de la autonomía personal de las mujeres, cumpliendo un importantísimo papel en el proceso de socialización de las personas, además de ser clave para mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género en la orientación educativa y profesional es fundamental para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para la eliminación de estereotipos y roles sociales que se han ido asignando tradicionalmente en función del sexo.

Objetivos:

- ♦ Promover valores educativos, hábitos culturales y de ocio en plano de igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito público y privado.
- ♦ Fomentar la coeducación y la educación en valores que promuevan la igualdad entre las niñas y niños de Torredonjimeno..
- ♦ Promover la creación y producción artística y la difusión de las obras realizadas por mujeres.
- ♦ Introducir la perspectiva de género en el trabajo desarrollado por las AMPAS.

Acciones:

- ♦ Talleres de coeducación en los colegios e I.E.S. dirigidos al alumnado.
- ♦ Talleres sobre coeducación en los que padres y madres analicen casos de buenas prácticas en coeducación a organizar en colaboración con las AMPAS.
- ♦ Convocatoria de premios, concursos o exposiciones entre el alumnado de secundaria y bachiller cuyo objetivo sea rescatar la figura de mujeres en la historia, en la ciencia, en la política, la literatura, etc
- ♦ Organización de exposiciones de la obra artística de mujeres tosirianas.
- ♦ Formación en nuevas tecnologías de la información y comunicación en colaboración con el Aula Guadalinfo.
- ♦ Fomentar la utilización uso de juguetes y de juegos no sexista.
- ♦ Animar a la incorporación de una monitora/o en infantil para eximir a las madres/abuelas de la obligación de estar pendiente del control de esfínteres.



4.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN

La participación de las mujeres en las asociaciones y en la dinámica social y cultural de Torredonjimeno es aún muy limitada y su presencia institucional muy reducida. En la mayoría de los casos la estructura, directivas y la participación en ella se deben al trabajo voluntario y desinteresado de sus socias, lo cual limita su capacidad para elaborar y presentar proyectos y tener acceso a las subvenciones económicas, además la mayoría de las mujeres asociadas tienen dificultades para conciliar la vida familiar y profesional con la dedicación a la vida asociativa, esto hace que el número de socias sea cada vez menor y que sea un pequeño número de las mismas las que generalmente ocupan cargos directivos, ya que no todas pueden dedicar algo de su tiempo a las actividades de las asociaciones.

Objetivos:

- ♦ Crear una Comisión de Igualdad para abordar todos los temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades, un órgano consultivo y asesor en esta materia, que además pueda incorporarse si así se requiere a la Mesa de Negociación.

- ♦ Dinamizar la participación de las mujeres en la vida asociativa de Torredonjimeno, en especial a aquellas asociaciones que fomenten entre sus objetivos la igualdad y la democracia, fomentando el acceso de las mujeres a su estructura organizativa.
- ♦ Apoyar y fomentar el asociacionismo de mujeres.
- ♦ Fomentar la participación de las mujeres en la vida política municipal.
- ♦ Hermanamiento con asociaciones de otras localidades, con objetivos comunes y sensibilizadas en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones:

- ♦ Apoyar con subvenciones a las asociaciones de mujeres que entre sus fines figure trabajar en pro de la igualdad y la no discriminación por razón de género.
- ♦ Colaborar con las asociaciones de mujeres o entidades sin ánimo de lucro en el desarrollo de programas dirigidos a mujeres en riesgo



de exclusión social, o víctimas de violencia de género.

- ♦ Desde los servicios especializados del Ayuntamiento, asesorar y apoyar las iniciativas colectivas de mujeres sobre salud, educación, empleo... que faciliten el acceso de las mujeres a los recursos existentes.
- ♦ Promover y difundir a través de la página web del Ayuntamiento de Torredonjimeno, los proyectos y actividades de las asociaciones de mujeres.
- ♦ Creación del Consejo Local de Igualdad, como instrumento de participación y órgano consultor en materia de igualdad, entre el Ayuntamiento de Torredonjimeno, los agentes sociales, y las diferentes asociaciones de la localidad.
- ♦ Celebración de fechas significativas para las mujeres en particular y la población en general: 25 de Noviembre, 8 de Marzo...

5.- ÁREA DE SALUD, BIENESTAR SOCIAL Y DEPORTE.

La información y la sensibilización acerca de la salud es fundamental para el conocimiento de los procesos naturales propios que tienen lugar a lo largo de la vida de las mujeres, y sobre todo para que estas experiencias no se vivan como problemáticas y sean asumidas con naturalidad.

También la prevención precoz de ciertas enfermedades graves como el cáncer de mama o de útero, las enfermedades de transmisión sexual, etc.. se muestran determinantes para el tratamiento y supervivencia de las mujeres. Problemáticas tan importantes como la anorexia o la bulimia, los embarazo en adolescentes, etc... son temas a abordar por la importancia que tienen en la consecución de una vida plena y saludable.

Asimismo es fundamental para la prevención de todas estas enfermedades, la practica de hábitos saludables, como una adecuada alimentación y practicas del deporte, promoviendo la participación de las mujeres de todas las edades en actividades deportivas.

Objetivos:

- ♦ Promover hábitos saludables y de bienestar social, adaptada especialmente a mujeres, sobre todo entre las que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad o riesgo.
- ♦ Promover la participación de las mujeres en las actividades deportivas, facilitando el acceso a ellas.
- ♦ Mantener un entorno seguro y saludable para todas las personas trabajadoras desde el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- ♦ Elaborar una política de prevención de riesgos laborales sin sesgo de género, valorando las individualidades de cada puesto y de cada personas en el Ayuntamiento de Torredonjimeno.

Acciones:

- ♦ Coordinación con el Centro de Salud para la realización de actividades de información, prevención y educación en hábitos de vida saludables.
- ♦ Incentivar la realización de programas de educación sexual, planificación familiar,



prevención de embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, para todas las mujeres y en especial para población adolescente.

- ♦ Realización de campañas de prevención sobre el uso abusivo del alcohol, drogas, etc... en mujeres, en colaboración con el programa “ciudades ante las drogas”.
- ♦ Analizar y adaptar la oferta deportiva a las circunstancias de las mujeres por si fuera necesario una reorganización de las mismas.
- ♦ Fomentar la participación de las niñas en edad escolar en la practica deportiva.
- ♦ Realizar una evaluación de Riesgos Laborales y Psicosociales en los puestos de trabajo del Ayuntamiento, teniendo en cuenta la diferenciación de género y de puestos de trabajo.

6.- ÁREA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los actos de violencia contra las mujeres representan una clara vulneración de los derechos humanos. La violencia de género fue definida por la Asamblea General de las Naciones Unidas como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”.

La violencia contra las mujeres constituye un fenómeno profundamente enraizado que traspasa límites geográficos, religiosos, culturales y económicos. Constituye la vulneración más extendida de los derechos humanos en el mundo y su raíz ha quedado establecida en la discriminación que sufren las mujeres respecto de los hombres y cuya manifestación se concreta históricamente en que las mujeres han sido sometidas y que se le ha determinado un papel inferior en todas las sociedades al de los hombres.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, establece como objetivo fundamental:

“Actuar contra la violencia que, como manifestación de discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quien o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad aún sin convivencia.”

Las consecuencias de la violencia ejercida contra las mujeres trasciende del ámbito familiar y privado produciendo graves y desfavorables impactos personales, sociales y económicos.

Mejorar la preparación de los recursos humanos y la calidad de los servicios de asistencia a la víctima es uno de los objetivos que debe guiar la ejecución de este Plan de Igualdad.

Objetivos:

- ♦ Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres y mejorar la atención a las víctimas.

Actuaciones:

- ♦ Realizar campañas a nivel municipal que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres.
- ♦ Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia contra las jóvenes.



- ♦ Difundir a través de AMPAS y Escuelas de Padres y Madres información y materiales sobre educación en igualdad y prevención de la violencia de género.
- ♦ Campañas de sensibilización y prevención, especialmente con motivo del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres.
- ♦ Charlas o talleres de sensibilización dirigidos a las asociaciones de mujeres y asociaciones juveniles
- ♦ Elaborar materiales divulgativos sobre recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres.
- ♦ Dotar a la Policía Local de Torredonjimeno de formación y recursos necesarios, para la atención, protección y seguimiento de los casos de violencia de género que se den en la localidad.
- ♦ Promover la integración socio laboral de las víctimas de violencia de género. Previo informe técnico, se promoverán favorablemente aquellos casos de emergencia social y laboral, cuyas

causas provengan de situaciones de violencia de género y/o en situación de dificultad o riesgo social.

- ♦ Creación y derivación de los grupos al Programa de Intervención Psicológica Grupal con mujeres víctimas de violencia de Género.
- ♦ Incorporar un Protocolo para actuar en casos de Acoso Sexual o por razón de Sexo en el Ayuntamiento de Torredonjimeno que se incorpore al Convenio Colectivo.

El equipo de Gobierno se compromete a mejorar los recursos y poner en marcha los instrumentos de acción necesarios, que contribuyan a reducir hasta su erradicación las diversas formas de violencia de género presentes en el Municipio.

Posterior a su aprobación, la Incorporación del Plan de Igualdad se realizará además en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Torredonjimeno en aquellas medidas que que este Plan recoja y estén dirigidas a este ámbito.

4.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se creará una comisión de seguimiento (Comisión de Igualdad) con reuniones periódicas, en las cuales los responsables políticos y el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer, evalúen el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen, poniendo de manifiesto el grado de ejecución y de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Los indicadores de evaluación serán los siguientes:

Cuantitativos: Se utilizarán objetivos referidos: número de mujeres atendidas y tipología de la demanda, actividades realizadas, mujeres y hombres participantes de las actividades programadas, asociaciones de mujeres y de otra índole que participen en las actividades, número de reuniones necesarias de coordinación para llevarlas a cabo, recursos humanos, materiales y financieros necesarios para su ejecución, difusión de la información de las actividades realizadas, etc....

Cualitativos: Se recogerá la información a través de la información de todas aquellas personas que de manera directa o indirecta impacte las realización de actividades de este Plan, a través del desarrollo de entrevistas y grupos de discusión a informantes clave. Por otro lado se recogerá el grado de participación y de satisfacción de las Áreas y Concejalías municipales implicadas; y el grado de satisfacción de la población en general destinataria de este Plan.

El Objetivo de la evaluación será corregir posibles desviaciones de la planificación inicial y promover modificaciones o nuevas acciones a futuras mejoras y ampliaciones del Plan Vigente, tras su periodo de finalización.



GLOSARIO DE TERMINOS

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Acoso por razón de sexo: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.2 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

Acoso sexual: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de



una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Análisis en función de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a como aplican criterios relacionados con el “género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Carga de la prueba: “De acuerdo a las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medias adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de los dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”

(Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)



Conciliación del trabajo y de la vida familiar:

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de la responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Cuota: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/

análisis teniendo en cuenta las especialidades del género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Decisión: En el ámbito del Derecho comunitario, como su propio nombre indica, son decisiones que adopta el Consejo, resultando obligatorias en todos sus elementos, pero únicamente para los destinatarios designados en las mismas y sin que sea necesaria su adaptación a la legislación interna nacional.

Para su aplicación basta con la adopción de las medidas correspondientes para ejecutar o poner en práctica el contenido de las mismas.

Déficit democrático: Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)



Democracia paritaria: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Desegregación del mercado de trabajo: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Dimensión de género: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la

mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Directiva: Norma comunitaria aprobada por el Consejo que son de obligado cumplimiento para todos los estados miembros pero que necesitan ser adaptadas a la legislación interna de los estados miembros para poder ser aplicadas.

Directivas sobre igualdad de trato, amplían y desarrollan el alcance del principio de igualdad de trato recogido en los tratados constitutivos de Unión Europea.

Discriminación: “Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política,



económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979)

Discriminación directa: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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”.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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 adecuados y necesarios.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Discriminación por embarazo o maternidad: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

División sexual del trabajo: División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Empleo/trabajo atípico: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Empleo/Trabajo remunerado irregular y precario: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Economía sumergida/Trabajo sumergido: Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Estadísticas desagregadas por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Estereotipo: Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales,



erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

Estereotipos de género: En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro “Ser mujer: el fin de una imagen tradicional” los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

Masculino

- Estabilidad emocional
- Mecanismos de autocontrol
- Dinamismo

- Agresividad
- Tendencia al dominio
- Afirmación del yo
- Aspecto afectivo poco definido
- Aptitud para las ciencias
- Racionalidad
- Franqueza
- Valentía

Femenino

- Inestabilidad emocional
- Falta de control
- Pasividad
- Ternura
- Sumisión





2011-2014

PLAN DE IGUALDAD

- Dependencia
- Muy marcado
- Intuición
- Intuición
- Frivolidad
- Miedo

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su sobreexplotación. Muchos son los estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

Tienen menos dedicación a la empresa

Son sumisas, tienen capacidad de obedecer

Participan menos en las actividades sindicales

No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia

No tienen capacidad de liderazgo

Son excesivamente emotivas

No pelean por salario

Utiliza poco las palabras dinero y poder

La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona

Las mujeres en puestos de dirección son “hombres con falda”, son agresivas

Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación

Desempeñan mejores trabajos manuales, administrativos y de atención

Desempeñan peor trabajos que requieran esfuerzos físicos

Evaluación del impacto en función de género:

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los





efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Evaluación global teniendo en cuenta el género:

Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Feminización de la pobreza: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

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

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con



independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: “El principio de de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Igualdad real: Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

Igualdad de retribución: “1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

(Art. 141 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999)

“El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el Art. 119 del Tratado y que, en lo sucesivo, se



denominará principio de igualdad de retribución, implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

(Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos)

Mainstreaming de género: Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995)

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)”.

Participación equilibrada: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad



entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Planes de Igualdad de las empresas: “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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Permiso parental: Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del

nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.

(Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992)

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

Presencia o composición equilibrada: “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”.

(Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Prohibición de discriminación: La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

Recomendaciones y dictámenes: son actos no vinculantes aprobados en el ámbito del Derecho Comunitario, por el Consejo o por la Comisión, que no entrañan obligación jurídica para los destinatarios. Revisten ante todo un significado político y psicológico. Pueden llegar a producir efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.

Reglamento: Norma de Derecho Comunitario aprobadas por el Consejo o por la Comisión en caso de habilitación para ello, de obligado cumplimiento para los Estados Miembros, en los mismos términos

en los que se encuentran recogidos; y de aplicación directa sin que sea necesario realizar una trasposición al derecho interno nacional.

Resoluciones: En el ámbito del Derecho Comunitario, son compromisos políticos del Consejo que permiten a la Comisión presentar posteriormente propuestas de decisión, de directiva o reglamento sobre el asunto que tratan. Contiene principios generales que deben servir a la Comisión para elaborar una medida posterior de carácter jurídico.

Retribución: “Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

(Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).

Segregación en el trabajo / en el empleo:

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Sexo: Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Sistema de géneros: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres,

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

Trabajo de igual valor: Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.



Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

Violencia contra las mujeres/ violencia de género: Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada”.

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993)

Violencia de género doméstica: Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, “el objeto de la ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder

de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.



