



Ayuntamiento de Artenara

II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023



Diciembre de 2019

Índice

| | |
|--|-----------|
| I. Introducción | 3 |
| II. Metodología, Ficha técnica y Equipo investigador. | 5 |
| III. Diagnóstico sobre la situación social de la mujer de Artenara. (documento aparte) | 13 |
| | |
| <i>Anexo I. Cuestionario Población General.</i> | <i>16</i> |
| <i>Anexo II. Guión entrevistas en profundidad.</i> | <i>22</i> |
| V. II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023 | 25 |
| <i>INTRODUCCIÓN.</i> | <i>26</i> |
| <i>MARCO LEGISLATIVO.</i> | <i>28</i> |
| <i>JUSTIFICACIÓN PLAN DE IGUALDAD.</i> | <i>33</i> |
| <i>EJE 1</i> | <i>35</i> |
| <i>EJE 2</i> | <i>37</i> |
| <i>Vigencia y Temporalización</i> | <i>39</i> |
| <i>Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.</i> | <i>40</i> |
| <i>Manual para la utilización de lenguaje no sexista en la Administración.</i> | <i>41</i> |
| <i>Glosario de términos.</i> | <i>50</i> |

I. Introducción

El proyecto se contextualiza en el ámbito municipal de Artenara. El municipio en la actualidad cuenta con 1150 habitantes censados, de los que 518 son mujeres suponiendo el 45,04% de la población. El 54,96% restante representa a la población masculina.

La mujer rural perteneciente al municipio de Artenara mayoritariamente se caracteriza por ser una mujer que se dedica a su trabajo ya sea dentro o fuera del hogar, con un nivel formativo medio bajo, dependiendo en un alto porcentaje económicamente de su pareja. Esto unido a la escasez de recursos a nivel municipal y a las pocas alternativas de empleo con las dificultades económicas que ello trae consigo, hacen que las mujeres de Artenara se conviertan en un colectivo un tanto vulnerable, dejando de lado su crecimiento personal, social y laboral.

A pesar de los avances, que sobre todo a nivel legal se han producido en los últimos tiempos a favor de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los datos sobre desempleo, corresponsabilidad en las tareas domésticas, cuidado de las personas dependientes, las cifras de violencia hacia las mujeres, desafortunadamente nos siguen mostrando que la igualdad de derecho no ha traído consigo la igualdad de hecho.

Esta realidad no es ajena a Artenara, como municipio rural, con el fuerte arraigo de roles tradicionales, donde las mujeres siguen asumiendo el rol de cuidado de sus hijas e hijos y personas dependientes; la desigualdad en las cuotas de poder y representatividad política,

económica y social; los estereotipos de género, etc.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres dirige a los poderes públicos el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones, determinando pautas generales de actuación en relación con la igualdad.

De esta forma, es necesario contribuir en la lucha para su erradicación, por lo que surge la necesidad de iniciar el proyecto de “Elaboración del II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Artenara”.

Desde el año 2019, el municipio de Artenara cuenta con el I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuya vigencia finalizó en diciembre de 2023. Este plan fue fruto de la estrategia de planificación de las políticas de Igualdad, promoviendo medidas de acciones positivas dirigidas a eliminar desigualdades, introduciendo la perspectiva de género, en todos los ámbitos de las políticas públicas locales, mediante la coordinación entre departamentos y áreas.

Este primer Plan de Igualdad, ha nacido con el objetivo de servir de marco de referencia e impulsar acciones, en todos los niveles y áreas de actuación, cada una de ellas articulada por objetivos, actuaciones e indicadores de evaluación. Aunque todavía queda mucho por hacer, siendo muchas las acciones y compromisos que quedan pendientes.

Finalizada la vigencia del Plan, se llevó a cabo una valoración sistémica y objetiva del mismo, determinando la pertinencia de los objetivos, el grado de realización, la eficacia, la eficiencia, las repercusiones y la viabilidad el Plan. Todo ello, con la finalidad de continuar en esta línea de trabajo, impulsando un nuevo Plan que recoja la evolución y experiencia de este primer Plan.

La investigación propuesta a realizar en el Municipio para la elaboración del II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres consiste en definir y conjugar adecuadamente las demandas y necesidades sociales de la población con la gestión del equipo de gobierno municipal, cubriendo de esta manera las necesidades e inquietudes reales de los vecinos y vecinas de Artenara.

II. Metodología, Ficha Técnica y Equipo Investigador.

En la presente investigación, se ha optado por la combinatoria de diversas formas de trabajo para la consecución de distintos objetivos clave:

1. Objetivos Generales.

- a) **Conocer** de primera mano la situación de mujeres y hombres en cuanto a posiciones de igualdad en la vida diaria y laboral.
- b) **Adaptar la gestión municipal** durante esta legislatura, a esas demandas y necesidades.
- c) **Continuar con el trabajo desarrollado desde el Servicio de Mujer** de Artenara.
- d) Averiguar el **grado de confianza de ciudadanas y ciudadanos de Artenara en el futuro** de las relaciones personales, sociales y laborales en un plano de igualdad.
- e) **Proponer** a las distintas administraciones públicas concurrentes en Artenara en relación a la mujer, actuaciones de carácter positivo que mejoren su formación y situación social
- f) Disponer y poner a disposición de la sociedad de una **información fiable** que permita

g) el diseño de políticas integrales que dinamicen la igualdad de sexos y, por lo tanto, la calidad de vida, el empleo, y las relaciones diarias en Artenara

2. **Objetivo específico:** *Elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Municipio de Artenara, con los siguientes ejes principales:*

- a. El Ayuntamiento como modelo de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Promover la participación ciudadana en el proceso de elaboración del Plan.
- c. Conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales.
- d. Promover la cultura y el desarrollo de igualdad de oportunidades.
- e. Establecer parámetros de evaluación de igualdad en la promoción económica, empleo y formación.
- f. Mejora de la calidad de vida de la mujer mediante la adecuación y/o creación de servicios municipales específicos.

En primer lugar, pensamos que es necesario un profundo conocimiento de la realidad social con la que se va a

trabajar. Para ello, además del imprescindible estudio de la naturaleza social de mujeres y hombres de Artenara, es necesario también un análisis riguroso de todos los datos susceptibles de aportar información a la Investigación: investigaciones previas, datos en poder de otras administraciones, etc..

En paralelo se iniciaron los trabajos de campo que nos darán un fiel retrato del momento social actual, y que nos permitirán enfocar de forma eficiente los planteamientos necesarios para unos resultados óptimos durante la aplicación de políticas idóneas de dinamización social y laboral dirigido fundamentalmente a las mujeres.

Por una parte, se llevaron a término encuesta mediante entrevista telefónica con el fin de obtener de una manera fiable la opinión de ciudadanas y ciudadanos.

Los aspectos a analizar serán:

1. Perfil socio demográfico de la población de Artenara.
2. Datos socioeconómicos de empleo de mujeres y hombres.
3. Nivel académico y formativo.
4. Confianza en el futuro. Nivel de confianza en la situación laboral, social y económica.
5. Inserción laboral y formación educativa.
6. Convivencia y reparto de tareas en el hogar.
7. Asociacionismo y participación.
8. Demandas sociales de formación tanto reglada como no reglada.
9. Influencia de la Igualdad de sexos en la calidad de vida.

10. Salud y relación con los distintos perfiles de sexo y edad. Calidad de la salud en el municipio.

Estos datos además de ser elemento imprescindible como fuente primaria de la investigación, son proporcionados al cliente en formato papel y la base de datos obtenida en formato SPSS u otro similar

Con estas encuestas buscamos fundamentalmente la identificación subjetiva del ciudadano/a de los problemas, necesidades, así como, su confianza o no, en el futuro económico de Artenara. Para este fin es muy necesario, además de otras cuestiones, una identificación clara del perfil social de Artenara. Es evidente que en función de un perfil u otro las demandas y necesidades pueden llegar a diferir sensiblemente.

Por otra parte, y de manera simultánea, se llevaron a cabo una investigación de carácter cualitativo que sirvieron para matizar las informaciones obtenidas de la encuesta.

Con este fin, se utilizaron las técnicas cualitativas siguientes:

- a) **Entrevistas en profundidad** con el personal del Ayuntamiento. Dichas entrevistas no tuvieron una duración superior a una hora y fueron grabadas con el consentimiento del entrevistado.
- b) **Grupos de discusión** con un máximo de ocho personas por grupo y una duración máxima de noventa minutos. Los componentes de los

grupos de discusión fueron personas representativas de los distintos sectores económicos de la ciudad de Artenara, así como asociaciones vecinales, AMPAS, Entidades juveniles, de género, Partidos políticos y sindicatos, etc... No estando previsto el límite del número de grupos a realizar, que dependerá de la composición del tejido asociativo y el grado de cohesión que presente.

Tanto en los Grupos de discusión como en las Entrevistas en profundidad, además de servir como elemento de análisis, las grabaciones y transcripciones se adjuntan al informe final como anexo.

La recogida de datos fue efectuada por un lado, a 296 personas mediante encuesta telefónica y online, y por el otro, mediante la celebración de entrevistas personales con representantes de la opinión pública de la sociedad de la localidad de Artenara, por cuanto que el objetivo no es otro que elaborar un documento de carácter participativo. En definitiva, implicar en la igualdad a toda la sociedad del municipio.

La investigación se llevó a cabo durante los meses de **Octubre de 2019 a Diciembre de 2019** Las entrevistas personales y los grupos de discusión se llevaron a cabo mediante la coordinación de citas previas aplicando criterios de

representatividad social por parte del director de la Investigación: Eduardo San José; y las encuestas telefónicas mediante sistema CATI asistida por ordenador. Las encuestas online se hicieron mediante promoción del estudio en redes sociales

El proceso de análisis y elaboración del *II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023*

ha sido realizado por el equipo de investigación al completo durante los meses de **Noviembre y Diciembre de 2019**.

La Administración Local, en cuanto a administración más cercana al ciudadano/a, está adquiriendo una relevancia cada vez mayor como motor de compromiso social con sus ciudadanos/as y la igualdad entre mujeres y hombres no puede dejarse de lado en esta tarea.

Este equipo investigador cree que Artenara es un municipio privilegiado por contar con un Ayuntamiento tan implicado con la lucha contra las

desigualdades y tan valorado por sus ciudadanos/as.

Deseamos manifestar nuestro agradecimiento por el apoyo y comprensión demostrado durante el desarrollo de esta investigación, en primer lugar, a ciudadanos y ciudadanas por la amabilidad con la que han atendido las llamadas de nuestros encuestadores/as, al Ayuntamiento de Artenara y al Cabildo de Gran Canaria por haber confiado en nuestro proyecto, al equipo de la Área de Igualdad, gracias Elena y Laura, y, como no a la Concejala de Igualdad y el Alcalde, que

transmite un dinamismo vital para el Municipio, sin cuya inestimable ayuda esta investigación no hubiera podido llegar a buen fin.

Confiamos en que este trabajo sirva a los propósitos marcados por el Ayuntamiento de Artenara, que no son otros que el beneficio y bienestar de sus ciudadanas y ciudadanos.

Artenara, Diciembre 2019

El Equipo de Investigación.

Eduardo San José Requejo
Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología
Colegiado Num. 5647 - N.I.F. 09272847 - Y
C/. S'Ullastre, 55
07193 Palmanyola - (Balears)

2.1. Metodología de trabajo.-

En la presente investigación, se ha optado por la combinatoria de diversas formas de trabajo para la consecución de los distintos objetivos clave.

Previamente se analizó detalladamente la Evaluación del I Plan de Igualdad de Artenara , sus acciones y sobre todo, las dificultades de ejecución detectadas.

En primer lugar, pensamos que es necesario un profundo conocimiento de la realidad social. con la que se va a trabajar. Para ello, se iniciaron los trabajos de campo que nos han dado un fiel retrato del momento social actual.

Por una parte, se llevaron a término una encuesta mediante entrevista personal telefónica y online con el fin de obtener de una manera fiable la opinión de los ciudadanos y ciudadanas de Artenara (*consultar el cuestionario adjunto en anexos*). Estos datos además de ser elemento imprescindible como fuente primaria de la investigación, son proporcionados en formato papel y electrónico.

Por otra parte, y de manera simultánea, se llevó a cabo una investigación de carácter cualitativo que nos sirve para matizar las informaciones obtenidas de la encuesta. Con este fin, se utilizó la técnica cualitativa siguiente:

Entrevistas en profundidad con líderes sociales de reconocido prestigio en Artenara. Dichas entrevistas no tuvieron una duración superior a una hora y fueron grabadas con el consentimiento del entrevistado.

Grupos de debate compuestos por mujeres y hombres de distintas franjas de edad con similar contenido que las entrevistas en profundidad.

La Investigación comenzó en Octubre de 2019, el trabajo de campo se desarrolló desde el 1 de Octubre al 15 de Noviembre de 2019. La grabación de datos, el análisis y la redacción del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se desarrolló durante los meses de Noviembre y Diciembre de 2019.

2.2. Ficha Técnica.

Con la finalidad de determinar el tamaño de la muestra, se establecieron los parámetros que permitirán conocer el mismo, es decir, el número total de encuestas a realizar.

La técnica de muestreo que se ha utilizado es la denominada *Muestreo Aleatorio estratificado por sexo y edad*, siendo objeto de estratificación del universo de estudio la población mayor de 18 años de Artenara extraída de padrón municipal a Septiembre de 2019.

Los valores utilizados para la obtención del Tamaño de la Muestra fueron los siguientes: Nivel de Confianza (Nc) del 95,45%. Margen de error del 5% ($e=0'05$). Donde Z tiene un valor de ± 2 . Se aplica la hipótesis conservadora de máxima varianza, es decir, $p = q = 50\%$. De acuerdo con los cálculos resultantes, se realizaron finalmente 279 encuestas mediante la técnica denominada CATI (telefónica). Se realizó una ponderación de la distribución poblacional en términos relativos (porcentuales) en función del sexo y edad.

La distribución muestral fue la siguiente:



RESUMEN DE FICHA TÉCNICA

Universo: 1.150 personas mayores de 18 años (Fuente: Ayuntamiento Artenara, Septiembre 2019)

Nivel de confianza: 95'45%

Margen de error máximo: 4,91%

Total de encuestas a realizar: 296

Técnica: Muestreo aleatorio estratificado por sexo y edad.

2.3. Equipo Investigador.

INVESTIGACIÓN REALIZADA POR:



C/ S'Ullastre 55
07193 Bunyola - Baleares
902 998 413 Fax: 971 570 503
www.sociored.net

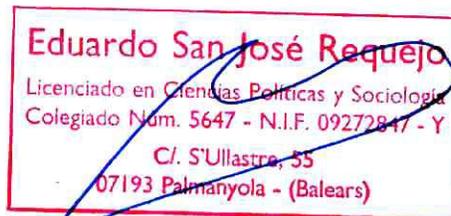
DIRECTOR DE LA INVESTIGACIÓN:

Eduardo San José Requejo

: politologo@sociored.net

Licenciado en Ciencias Políticas - Colegiado Número: 5.647

| | |
|--|--|
| Co-directora: | Tamara Bermejo Rébola. Consultora Licenciada en Ciencias Políticas. |
| Analista: | Ana Paula López Medina Consultora Licenciada en Psicología. |
| Diseño de la muestra: | José Manuel López Serrano. Consultor Licenciado en Sociología. |
| Director de trabajo de campo, grabación de datos e informática: | Marc Mateu Bagur Diplomado en Ciencias Políticas. |



III. Diagnóstico sobre la situación social de la mujer de Artenara (documento aparte).

IV. ANEXOS.

ANEXO I. Cuestionario Población General.

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

II Plan de Igualdad Artenara

II Plan de Igualdad de Artenara. (Gran Canaria)

Buenos/ as días/ tardes. SyM Consulting está llevando a cabo una encuesta para el Ayuntamiento de Artenara con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del municipio. ¿Sería tan amable de responder unas breves preguntas? Esta encuesta es anónima y confidencial y está financiada por el Cabildo de Gran Canaria el propio Ayuntamiento. Muchas gracias por su colaboración.No dura más de cinco minutos y es absolutamente anónimo y confidencial.

Hay 12 preguntas en la encuesta.

Pulse uno si tiene entre 18 y 29 años, dos entre 30 y 44, tres de 45 a 64 años y cuatro si tiene 65 años o más

● Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- De 18 a 29 años
- De 30 a 44 años
- de 45 a 64 años
- 65 años o más

Indiquenos cual es su situación de pareja actual

● Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Casado/a
- Soltero/a
- Viudo/a
- separado/a
- Divorciado/a
- Vivo en pareja
- Otro
- Ns/nc

1/6

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

¿Quiénes conviven con ud. en casa? Señale las opciones necesarias

❶ Marque las opciones que correspondan

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- yo solo/a
- mi pareja
- hijos/as
- cuñados/as
- hermanos/as
- padres
- suegros/as
- otros
- Ns/nc

Nivel de estudios finalizados. El más alto alcanzado.

❶ Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sin estudios
- primarios
- secundaria
- bachiller
- diplomatura o equivalente
- licenciatura o equivalente
- FPI o equivalente
- FPPII o equivalente
- Otros
- Ns/nc

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

Situación laboral actual.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- trabajo
- estoy en paro
- cuidado del hogar
- estudio
- jubilado/a
- Otro

En su opinión, ¿cree que cobran más los hombres que las mujeres por realizar el mismo trabajo?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí, en todos los casos
- Sí, excepto la Administración Pública
- No, sólo en determinados casos
- No, en ningún caso
- No, creo que cobran lo mismo
- No, los hombres hacen un trabajo más duro
- Ns/nc

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

¿Cree que una mujer que tenga hijos tendrá más dificultades para tener un empleo?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Muchas dificultades
- algunas dificultades
- igual que si no los tuviera
- menos que si no tuviera hijos
- sería más fácil que la contratasen
- depende de la edad de la mujer
- Ns/nc

¿Quién tiene la responsabilidad económica en su casa?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- mi pareja
- yo
- ambos por igual
- hermano
- hermana
- cuñado
- cuñada
- suegro
- suegra
- padre
- madre
- otro
- ns/nc

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

¿a qué dedica la mayor parte de su tiempo?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- trabajar fuera de casa
- a mi mismo/a
- a mi pareja
- educación de los hijos
- a cocinar
- a lavar la ropa
- a limpiar la casa
- compras para el hogar
- a planchar
- a ver TV
- a estudiar
- a estar con amigos/as
- Ns/nc

¿Conoce algún caso de violencia de género en Artenara?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- si, algunos casos
- si, conozco un caso
- he oído algo, pero en otros lugares
- no creo que eso ocurra en Artenara
- nunca oí nada de eso
- Ns/nc

3/10/2019 - II Plan de Igualdad Artenara

¿Cree que el ayuntamiento de Artenara está trabajando adecuadamente para evitar y prevenir la violencia de género?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Si
- Ns/Nc

Para finalizar, díganos si es usted hombre o mujer.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Hombre
- mujer

La encuesta ha finalizado. Muchas gracias por su amabilidad

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.

ANEXO II. Guión entrevistas en profundidad.

GUIÓN ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD y/o GRUPOS DE DISCUSIÓN

Buenos días/tardes. SyM Consulting por encargo del Ayuntamiento de Artenara y con financiación del Cabildo y del propio Ayuntamiento de Artenara, está realizando un estudio con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Municipio.

Si no tiene usted inconveniente y con el único fin de facilitar la transcripción por escrito de la presente entrevista, nos gustaría poder grabar el contenido de la misma.

Aunque la entrevista/grupo es de carácter abierto en cuanto a los temas a plantear y con el fin de no dispersar demasiado el contenido de la misma, a continuación planteamos una serie de cuestiones para facilitar la charla o debate.

1.- *¿Cree usted necesario actuar desde los poderes públicos para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Y en Artenara?*

2.- *¿Considera que a día de hoy esa igualdad existe o no en el Municipio?*

3.- *Donde cree que se produce más desigualdad ¿en el ámbito personal/familiar o en el ámbito laboral?*

4.- *¿Cree que existe discriminación laboral por el hecho de ser mujer? Si es así, ¿en qué sentido?*

5.- *En el ámbito familiar ¿comparten el trabajo de la casa?*

6.- *En el plano laboral, ¿dónde considera que pudiera haber más discriminación en razón del género, en la empresa privada o en las Instituciones públicas?*

7.- *Uno de los temas que más preocupa actualmente es la violencia de género. ¿Cree que en Artenara existe?*

8.- *¿Cree que el Ayuntamiento de Artenara trabaja adecuadamente el tema la violencia de género?*

9.- *¿Cuántas horas dedica al día a las tareas del hogar? ¿Y su pareja?*

10. ¿Cree que la igualdad/desigualdad entre hombres y mujeres guarda relación con el nivel educativo?. ¿Y con la capacidad económica?

11. Díganos si recuerda alguna acción del I Plan de Igualdad que ha estado en vigor en el Ayuntamiento

12- Por último, ¿Qué medidas cree usted que se deberían tomar desde el Ayuntamiento para promover la igualdad entre hombres y mujeres?

Muchas gracias por su ayuda.

II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023



Ayuntamiento de Artenara

II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023



Diciembre de 2019

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Artenara se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar el principio de igualdad dentro del Ayuntamiento como organización, así como en la vida social, política y cultural del municipio.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y su consecución resulta imprescindible para alcanzar una sociedad más justa y democrática.

Hoy podemos afirmar que tenemos un marco de derecho igualitario que nos garantiza una igualdad formal, sin embargo no es suficiente para alcanzar una igualdad real y efectiva. Por ello, es necesario seguir desarrollando políticas y medidas que permitan cambios sociales tendentes a la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Desde la creación de los llamados Institutos de la Mujer en 1983 se ha desarrollado una tarea esencial que consiste en hacer consciente a la sociedad de las diferencias entre hombres y mujeres, de las desigualdades y de la discriminación de género.

La elaboración del presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Artenara responde a la estrategia de planificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional.

El objetivo del presente plan es, por un lado, continuar promoviendo medidas de acción positiva dirigidas a eliminar desigualdades o barreras específicas, por otro, la introducción de la perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas públicas locales, mediante la coordinación entre departamentos y Áreas.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados. Se van a establecer objetivos en cada área establecida, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo, englobadas en los grupos de acciones siguientes:

Creación de conocimiento, Sensibilización, información y divulgación, Formación, Creación y adaptación de recursos y servicios, Creación y adecuación de normas y Creación y adecuación de mecanismos de seguimiento.

La descripción de las acciones que se plantea hará referencia a las estrategias que en ellas se van a implementar.

Asimismo, es importante añadir que las responsabilidades departamentales no se agotan necesariamente en un área de intervención concreta, ya que puede haber departamentos (o áreas municipales) cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un

Área de intervención. No obstante, la estructuración de las Áreas de Intervención de este II Plan, ayudan a tener una visión conjunta y nítida de qué se debe hacer en cada una, para contribuir al logro de los objetivos en favor de la Igualdad de Mujeres y Hombres. Por tanto, los objetivos y acciones que más adelante se presentan, se basan en las necesidades detectadas en el municipio.

El Área de la Mujer del Ayuntamiento de Artenara desarrollará fundamentalmente las labores de coordinación y seguimiento derivadas del principio de transversalidad.

El periodo de vigencia del Plan se establece para el período 2019-2023, no obstante su validez se prorrogará hasta la aprobación por el órgano competente del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La realización de este II Plan de Igualdad obedece al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45.

A continuación, se resume el marco legal actual:

Ámbito internacional.-

Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, iniciando un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el mercado laboral.

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. En su Artículo 11 exige la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995. El apartado F (La mujer y la economía) incluye, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el 'mainstreaming' (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

Ámbito Comunitario.-

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantizar la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que “ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.” (Art. 141).

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157

(igualdad salarial y adopción de medidas).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.

- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este II Plan de Igualdad es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.

- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:

- I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).

- II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).

- III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).
- IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).
- V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, que señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los agentes sociales deben poner en marcha medidas de acción positiva destinadas a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, para evitar “los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales”.
- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los

estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Todo ello abarca, también, el rol de empleador de la institución municipal, incluyendo la organización del trabajo y las condiciones laborales.

Ámbito nacional.-

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

“Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico,

género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el EBEP exige el cumplimiento de un Código de Conducta (art. 52) señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos (art. 53) evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por último, la Disposición adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

AUTONÓMICO Y LOCAL.-

En el ámbito autonómico y local se han desarrollado diversos Planes con el objetivo de promover la igualdad.

En Canarias destacamos la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCIMH), que tiene como objetivo hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias, seguir avanzando y lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Queremos destacar también el I, II y III Plan de Igualdad del Gobierno de Canarias, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2023-2020, el

I (2008-2011) y el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Gran Canaria (2014-2017).

En el ámbito local destacamos el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Artenara (2019-2023). No nos podemos olvidar del Instituto Canario de igualdad creado en 1994, y la Ley de la Comunidad Autónoma de Canarias 16/2003, de 8 abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género que se adelantó a la estatal y se reflejó en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La disminución de la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres en Canarias requiere de un liderazgo claro de las Instituciones Públicas. Esta intervención, en forma de Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Artenara se sustenta en los siguientes argumentos:

En cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades:

Todas las normas jurídicas de rango internacional, europeo, nacional y regional recogen la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en general, y en el mercado laboral en particular, continúa presentando diferencias notables.

Los datos confirman, la persistencia de una menor participación de las mujeres, mayores dificultades de acceso al empleo, una segmentación sectorial y profesional de éstas, precariedad en sus condiciones en el empleo, diferencias salariales por el mismo trabajo con respecto a los hombres, inexistencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado de las personas dependientes, etc.

Esta desigualdad estructural entre mujeres y hombres responde a prácticas sociales muy arraigadas en nuestra

sociedad. Hablamos del llamado sistema social de género, es decir, el proceso por el cual se asignan roles, valores, actitudes, comportamientos o capacidades diferentes a mujeres y a hombres, según el modelo existente.

Dicho sistema de género impide la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. La experiencia ha demostrado, además, que la igualdad de derecho, la igualdad formalmente reconocida, no implica necesariamente igualdad de hecho. Como en tantos otros campos, el discurso social (teórico) favorable a la igualdad de oportunidades no se traduce en la eliminación de la discriminación en la vida cotidiana de las mujeres.

En cumplimiento de las directrices de la Unión Europea:

La Comisión Europea viene desarrollando desde 1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres, a través de un conjunto de directivas, resoluciones, recomendaciones, decisiones y programas.

Así, el *Tratado de Ámsterdam* del 2 de octubre de 1997 consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad Europea. En sus artículos 2 y 3 recogen el compromiso de la U.E. con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres

y hombres es una tarea específica de la Unión, así como un objetivo transversal que afecta a todas las labores comunitarias.

En este sentido, *el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2019 (Comisión de las Comunidades Europeas)* establece un procedimiento de trabajo de acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan se concibe como un instrumento para la puesta en práctica de la estrategia que abarca todas las políticas y todas las acciones incluidas las políticas de integración de la igualdad entre sexos y las acciones específicas dirigidas a las mujeres.

El Plan de trabajo destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE a favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2019: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Como marco estratégico de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades:

Para llevar a cabo y hacer efectivas las políticas de igualdad dentro de la administración local se precisa de un marco estratégico de referencia que establezca los objetivos, actuaciones y prioridades en cada área de intervención, proponiendo, además, una metodología común para la puesta en marcha de medidas y su evaluación.

El Plan de Igualdad es la herramienta que articula la metodología para introducir la perspectiva de género dentro de la Administración local, de este modo todas las políticas, programas y actuaciones que deriven del Ayuntamiento cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este II Plan de Igualdad tiene como principios rectores:

- la igualdad de trato,
- la igualdad de reconocimiento
- y la igualdad de representación para mujeres y hombres. Con base en estos principios, se definen las acciones para lograr los objetivos planteados.

II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023.

EJE 1

| II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ARTENARA | | |
|---|---|---|
| EJE 1: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN | | |
| OBJETIVO 1: INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN Y EN LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL | | |
| ACCIONES | ÁREA/DEPARTAMENTO | INDICADORES |
| 1.1. Crear y establecer la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Igualdad | Concejalía de Igualdad | Creada la Comisión, con nombramiento de personas con responsabilidades concretas |
| 1.2 Consolidar una unidad de género en la institución | Concejalía de Igualdad | Asignar dotación presupuestaria adecuada |
| 1.3. Designar una persona por cada área/departamento que se encargue de coordinar y hacer el seguimiento de las acciones del Plan, así como de informar a la Comisión de Igualdad | Todas las áreas y todos los departamentos | Nº de personas designadas. Nº de documentos que acrediten la coordinación/ ejecución/seguimiento de las acciones, que se han enviado a la Comisión de Igualdad |
| 1.4. Diseñar e incorporar cláusulas de igualdad para las contrataciones externas | Contratación Concejalía de Igualdad | Nº de contrataciones que han incorporado y cumplido cláusulas de igualdad |
| 1.5. Incluir la variable de sexo en todos los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos...etc. | Todas las áreas y departamentos | Nº de documentos han incluido la variable de sexo |
| 1.6. Incluir la variable de sexo en todas las encuestas, estudios, estadísticas que realice el Ayuntamiento | Todas las áreas y departamentos | Nº de documentos han incluido la variable de sexo |
| 1.7. Incluir la variable de sexo en todas las bases de datos que maneja la institución, vinculadas a personas y a todo aquello que hacen las personas | Todas las áreas y departamentos | Nº de bases de datos que han sido actualizadas |
| 1.8. Procurar el equilibrio de sexos en la concesión de distinciones | Régimen interno | Nº de distinciones otorgadas a mujeres y hombres |
| 1.9. Introducir las dimensiones de sexo y de género en la prevención de riesgos laborales | Recursos humanos - responsable de riesgos laborales | Se produce una actualización del plan de prevención de riesgos laborales que contempla dicha perspectiva. |
| 1.10. Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento, así como de la adecuación de las instalaciones | Recursos humanos Infraestructuras | Entregado a la Comisión de Igualdad el informe del análisis. Entregado a la Comisión de Igualdad un estudio de idoneidad o adecuación de instalaciones, servicios y recursos para ambos sexos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres |
| 1.11. Incorporar los riesgos psicosociales con perspectiva de género a las políticas de prevención de riesgos laborales | Recursos humanos Concejalía de Igualdad | Nº de riesgos psicosociales que se han incluido. |
| 1.12. Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | Concejalía de Igualdad Área de Comunicación | Nº y tipo de acciones de difusión que se han realizado |

| II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ARTENARA | | |
|--|--|--|
| EJE 1: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN | | |
| OBJETIVO 2: UTILIZAR Y GARANTIZAR UN LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO | | |
| ACCIONES | ÁREA | INDICADORES |
| 2.1. Difundir periódicamente las guías de lenguaje inclusivo | Área de Comunicación Concejalía de Igualdad | El personal de la plantilla del Ayuntamiento recibe periódicamente un correo electrónico con difusión de la guía |
| 2.2. Incluir módulos de lenguaje inclusivo en todas las formaciones, especialmente en las relacionadas con comunicación interna y externa | Contratación Concejalía de Igualdad | Nº de programas de formación que incluyen los módulos de uso de lenguaje inclusivo. |
| 2.3. Incluir un tema de lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento | Recursos humanos Concejalía de Igualdad | Nº de convocatorias que incluyen un tema de lenguaje inclusivo |
| 2.4. Garantizar que todos los contenidos de la web del Ayuntamiento incorporan un lenguaje inclusivo, también en las imágenes, para que éstas no sean ni sexistas ni estereotipadas en cuanto a roles y representaciones de género | Área de comunicación | Revisión contenidos web |
| 2.5. Actualizar al lenguaje no discriminatorio todos los documentos administrativos internos y externos de la institución | Todas las áreas y departamentos | Proporción de documentos de la institución que han sido actualizados |
| 2.6. Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan contenidos sexistas o estereotipados | Área de prensa y comunicación La Comisión de Igualdad emite el visto bueno en todas las campañas. | Nº de documentos emitidos con el visto bueno. |
| 2.7. Cambiar la señalética de la institución (símbolos, carteles, imágenes) de forma que incluyan a mujeres y hombres y sin connotaciones estereotipadas | Régimen interno | Nº de símbolos y ubicaciones que han sido cambiados |

| II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ARTENARA | | |
|---|--|--|
| EJE 2: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA | | |
| OBJETIVO 3: CONSEGUIR LA IGUALDAD PARA TODO EL PERSONAL | | |
| ACCIONES | ÁREA | INDICADORES |
| 3.1. Incluir información sobre el sexo infrarrepresentado en el departamento que acogerá a la persona seleccionada, en cada una de las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento | Recursos humanos Contratación | Nº de nuevas convocatorias que incorporan la información |
| 3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas | Recursos humanos | Nº de bases de convocatoria que han realizado la modificación |
| 3.3 Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, siempre y cuando el proceso selectivo no estuviera expresamente regulado por Ley | Recursos humanos | Nº de pruebas de selección que han invertido el orden |
| 3.4. Realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a las mujeres en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados, siempre que dichas acciones no conculquen los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad que debe respetar todo proceso selectivo. | Recursos humanos Concejalía de Igualdad | Nº de acciones compensatorias incluidas |
| 3.5. Incorporar obligatoriamente un tema de Igualdad en las convocatorias de empleo público (grupos AP, C2 y C1) y dos temas de Igualdad para las convocatorias de grupos A1 y A2. | Recursos humanos | Nº de convocatorias que han incluido los temas |
| 3.6. Implementar el lenguaje inclusivo en todas las bases de las convocatorias de empleo público. | Recursos humanos | Nº de bases con lenguaje inclusivo |
| 3.7. Garantizar en el plan de formación la preferencia en la adjudicación de plazas a las personas que se reincorporan tras permisos y excedencias por cuidado de menores y dependientes | Recursos humanos | Nº de personas que se reincorporan y acceden a formación en relación a las personas que no |
| 3.8. Realizar seguimiento de la evolución de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad | Concejalía de Igualdad | Nº de mujeres que son promocionadas. Nº de hombres que son promocionados. |
| 3.9. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas | Concejalía de Igualdad Recursos Humanos Mesa de negociación El canal de recogida de sugerencias funciona. | Nº de sugerencias realizadas. |

| | | |
|--|--|--|
| medidas y ajustes, en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias. | | |
| 3.10. Analizar y promover la igualdad en la designación de complementos de productividad y gratificaciones | Concejalía de Igualdad Recursos humanos | Nº de complementos designados a mujeres y a hombres |
| 3.11. Establecer la paridad de hombres y mujeres en todos los tribunales de selección | Recursos humanos Mesa paritaria | Nº de tribunales de selección que han respetado la paridad, en relación al total de tribunales organizados cada semestre. |
| 3.12. Fomentar las imágenes de profesiones, funciones, de mujeres y hombres que no sean estereotipadas en las redes sociales y la web municipal (mujeres policía, hombres en servicios sociales, mujeres jardineras, hombres en servicio de limpieza...) | Área de comunicación Concejalía de Igualdad | Nº de acciones de fomento realizadas. |
| 3.13. Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones | Concejalía de Igualdad | Nº de denominaciones que han sido corregidas |
| 3.14. Realizar las formaciones en materia de igualdad en horario de trabajo | Concejalía de Igualdad | Nº de formaciones sobre igualdad que se han realizado dentro del horario de trabajo |
| 3.15. Incluir la opción de formación online, especialmente en aquellos programas que sirvan para promocionar | Desarrollo local Concejalía de Igualdad Comunicación | Nº de formaciones que se han ofrecido online, en relación al total de formaciones realizadas, que cuentan para promocionar |

**II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023.
VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN**

VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN.-

La vigencia de este Plan es de cuatro años, a contar desde su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento.

Todas las acciones del Plan tienen una temporalización permanente, durante todo el tiempo de vigencia del Plan.

II Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN

Como queda indicado en este II Plan de Igualdad, se creará una Comisión de seguimiento y evaluación de la Igualdad en el Ayuntamiento, compuesta por:

- Grupos políticos
- Personal voluntario del Ayuntamiento (cinco vocales de diferentes áreas que deseen participar) La participación de personal del Ayuntamiento debe ser en horario laboral y compensado mediante horas a libre disposición.

- Sindicatos
- Agente de Igualdad
- Departamento de Recursos Humanos

Debe crearse un Reglamento de la Comisión del I Plan, que se adaptará con:

- Velar por el cumplimiento del Plan.
- Facilitar la asimilación y la implantación de la cultura de igualdad en la organización.
- Asesorar a la organización en lo relativo al Plan de Igualdad.
- Impulsar el conocimiento efectivo del Plan en todo el personal del Ayuntamiento de Artenara.
- Crear un equipo que organice un plan de trabajo específico y sistemático, con personas que asuman responsabilidades concretas, para realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones del Plan.

- Mantener reuniones de trabajo, coordinación, seguimiento e información periódicas.

- Crear herramientas concretas, sencillas y eficaces que permitan el seguimiento del Plan.

- Solicitar a todas las áreas implicadas, un cuestionario semestral de acciones del Plan, en desarrollo y cumplidas. Las áreas estarán obligadas a completar el cuestionario y enviarlo a la Comisión dentro del plazo. El cuestionario se enfocará de acuerdo a los indicadores del Plan.

- Crear un archivo de documentación vinculada al seguimiento del Plan de Igualdad.

- Emitir un informe anual de la situación de cumplimiento de las acciones del Plan, que se compartirá con todo el personal de la plantilla.

- Evaluar y dejar constancia documental del grado de cumplimiento de los indicadores del Plan.

- Realizar la evaluación final de la ejecución del Plan de cara a la finalización de su vigencia, de manera que exista la información necesaria para diagnosticar las necesidades de un futuro III Plan de Igualdad.

I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Artenara 2019-2023.
Manual para la utilización de lenguaje no sexista en la Administración.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Artenara (al igual que el I Plan), recoge entre sus acciones, la revisión del lenguaje que se utiliza en la Administración Municipal, dentro del compromiso del Ayuntamiento con la consecución de la Igualdad de Oportunidades.

Proponiéndose como objetivo la utilización, en los documentos que emanan del propio Ayuntamiento, de un

lenguaje que respete, que no denigre, que haga visible y no oculte la presencia y la participación de las mujeres en la sociedad actual.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente, se trata de utilizar estrategias, recursos que posee nuestra lengua y que no faltan a la gramática.

USO DE GENÉRICOS REALES

Se trata de nombres, que en su forma femenina o masculina, designan de forma real a mujeres y a hombres.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|----------------------|
| Los funcionarios | El funcionariado |
| Los empresarios | El empresariado |
| Los alumnos | El alumnado |
| Los ciudadanos | La ciudadanía |
| Los electores | El electorado |
| Los profesores | El profesorado |

USO DE NOMBRES ABSTRACTOS DE ACCIONES O CUALIDADES

Puede resultar práctico hacer referencia al cargo que ostenta, profesión...

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|----------------------|
| Tutor | Tutoría |
| Jefe | Jefatura |
| Director | Dirección |
| Diplomado | Diplomatura |

ANTEPONER LA PALABRA PERSONA A LA EXPRESIÓN SEXISTA O DISCRIMINATORIA

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|---|
| Minusválido | Persona discapacitada |
| Emprendedor | Persona emprendedora |
| Solicitante | Persona solicitante |
| Inmigrante | Persona inmigrante/población inmigrante |
| Los interesados | Las personas interesadas |
| Los mayores | Las personas mayores |
| Los políticos | La clase política |
| Los concejales | La corporación municipal |
| El demandado | La parte demandante |

**USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES:
DOBLES FORMAS**

No duplicamos el lenguaje por el hecho de utilizar las formas femenina y masculina para nombrar un grupo mixto, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y este no es el caso.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Trabajadores | Trabajadoras y Trabajadores |
| Consumidores | Consumidoras y consumidores |
| Adjudicatarios | Adjudicatarias y adjudicatarios |

En los casos en que se crea necesario acompañar el sustantivo por un artículo debe tenerse en cuenta que éste ha de aparecer también en las formas femenina y masculina.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Los desempleados | Las desempleadas y los desempleados |
| Los propietarios | Las propietarias y los propietarios |
| Los beneficiarios | Las beneficiarias y los beneficiarios |

Los nombres con género común no se duplican, aunque sí deben aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que los acompañan.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|----------------------|
| El denunciante | El/la denunciante |
| El titular | El/la titular |

Debemos recurrir a fórmulas de desdoblamiento sólo cuando no encontremos otro recurso.

OMITIR LOS DETERMINANTES Y PRONOMBRES CONB MARCA DE GÉNERO

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|--|---|
| Los funcionarios y contratados asistieron a... | Funcionariado y personal contratado asistieron a... |

SUSTITUIR LOS DETERMINANTES POR OTROS SIN MARCA DE GÉNERO: cada, cualquier...

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------|--------------------------|
| Los solicitantes deben..... | Cada solicitante debe... |

RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Los que participan deben abonar... | Quienes participan deben abonar... |

ELUDIR EL SUJETO, SUSTITUYÉNDOLO POR ESTRUCTURA CON “SE”.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|---|--|
| El solicitante deberá cumplimentar el impreso | Se cumplimentará el impreso. Cumplimentará el impreso. A cumplimentar. |

USO DE LAS BARRAS

Este recurso es muy habitual en la Administración y en las entidades financieras, así se ve CIF/NIF, cuenta corriente/cuenta de ahorro; mi/nuestra cuenta, etcétera. Su finalidad es ahorrar espacio en el documento administrativo (impresos, instancias, formularios). Pero no debe usarse en un texto amplio para el que están más indicadas las propuestas anteriores.

| EXPRESIÓN ANDROCÉNTRICA Y SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-----------------------------------|----------------------|
| Don | D./Dña. |
| Hijo | Hija/o |
| Candidato | Candidata/o |

En algunos documentos administrativos se observa el intento de evitar el uso sexista del lenguaje mediante el recurso de las barras. Sin embargo, al utilizar artículos precediendo al nombre éstos también deben aparecer en forma de barras para garantizar la concordancia gramatical.

| EXPRESIÓN INCORRECTA | EXPRESIÓN CORRECTA |
|----------------------|--------------------|
| El niño/a | El/la niño/a |

En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo, se incluirán las dos formas del artículo.

| EXPRESIÓN AMBIGUA | EXPRESIÓN PRECISA |
|-------------------|--------------------------|
| El Paciente | El/la paciente |
| Del representante | Del/ de la representante |
| Los componentes | Las/los componentes |

USO DE PRONOMBRES

Conviene evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguidos del relativo, para ello puede utilizarse quien, quienes, etc.

| EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| Será el juez el que determine | Quien juzgue será quien determine |

USO DEL SÍMBOLO @

La @ no es un signo lingüístico. Su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje, pero en anuncios y publicidad todavía es algo llamativo.

CARGOS PÚBLICOS

Las personas que ocupan las diferentes concejalías son hombres o mujeres, y sin embargo es frecuente encontrar un uso androcéntrico en la forma de referirse a concejalas y concejales. Lo mismo ocurre con las jefaturas de servicio que suelen aparecer en la forma masculina.

Ejemplos:

El Concejal.

El Jefe de Servicio.

Fdo. (Nombre y apellidos de una mujer).

Fdo. (Nombre y apellidos de una mujer).

Hay que tener en cuenta que en estos casos se está cometiendo un error de concordancia gramatical. Puesto que se sabe que la concejala es una mujer y además lleva su nombre y apellidos no podemos referirnos a ella en masculino, ni aunque se pretenda interpretar como masculino genérico.

Es muy frecuente que en los documentos administrativos se haga referencia a estos cargos o se demande su firma. Ante estas situaciones se proponen varias alternativas.

UTILIZAR NOMBRES GENÉRICOS

| EXPRESIÓN ACTUAL | PROPUESTA DE EXPRESIÓN |
|------------------|------------------------|
| Alcalde | Alcaldía |
| Concejal | Concejalía |
| Jefe de Servicio | Jefatura de Servicio |
| Tesorero | Tesorería |
| Interventor | Intervención |
| Secretario | Secretaría |

Puede darse el caso de que, por razones administrativas, sea inadecuada la utilización de nombres abstractos, entonces se utilizará la solución más adecuada según los casos. Si se trata de tarjetas de visita se pondrá el cargo en femenino o masculino, como corresponda; si es una convocatoria para alcaldes y alcaldesas se usarán los dos términos o si se trata de una circular para las jefaturas de servicio se optará bien por el genérico, bien por las dos formas.

| EXPRESIÓN ACTUAL | PROPUESTA DE EXPRESIÓN |
|------------------|--------------------------|
| Alcalde | Alcalde-Alcaldesa |
| Concejal | Concejal-Concejala |
| Jefe de Servicio | Jefe-jefa de Servicio |
| Tesorero | Tesorero-Tesorera |
| Interventor | Interventor-Interventora |
| Secretario | Secretario-Secretaria |

REDACCIÓN AD HOC DE LOS DOCUMENTOS

Hay que saber si la persona responsable del cargo público al que se quiere hacer referencia en el documento a elaborar es una mujer o un varón. Esta propuesta está muy indicada para los documentos cerrados, es decir, aquellos redactados para casos concretos, como pueden ser cartas, notificaciones, y otros documentos concretos. Debe prestarse especial atención a la antefirma, ya que en algunos documentos administrativos se observa que la antefirma no se corresponde con el sexo de la persona que firma a continuación.

FUNCIONARIADO

| EXPRESIÓN ACTUAL | PROPUESTA DE EXPRESIÓN |
|----------------------|--|
| El funcionario | La funcionaria o el funcionario(dobles formas) |
| El técnico municipal | El personal técnico municipal (genérico) |
| El encargado de obra | La persona encargada de obra (anteponer persona) |
| Inspectores | Inspección municipal (nombre abstracto) |
| El coordinador | Coordinación (nombre abstracto) |

Carreras, profesiones, oficios y titulaciones

A pesar de la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral y aún más en el ámbito formativo, uno y otro están fuertemente masculinizados y ello se refleja en los escritos de la administración donde las titulaciones y profesiones aparecen, mayoritariamente, marcadas de manera sexista.

Tratando de evitar esta discriminación se aprobó la *Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia* que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

1. Títulos previstos en la ley orgánica 1/1990, de 3 de octubre de ordenación general del sistema educativo.

| ANTERIOR | ACTUAL |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Graduado en educación secundaria | Graduada en educación secundaria |
| Técnico | Técnica |
| Técnico superior | Técnica superior |
| Bachiller | Bachiller |

2. Títulos universitarios.

| ANTERIOR | ACTUAL |
|--------------------|--------------------|
| Diplomado | Diplomada |
| Ingeniero Técnico | Ingeniera técnica |
| Arquitecto técnico | Arquitecta técnica |
| Graduado Social | Graduada Social |
| Maestro | Maestra |
| Doctor Ingeniero | Doctora ingeniera |

3. Títulos postgrado profesor especializado.

| ANTERIOR | ACTUAL |
|------------------------|-------------------------|
| Profesor especializado | Profesora especializada |
| Médico especialista | Médica especialista |
| Enfermero especialista | Enfermera especialista |

4. Títulos deportivos técnico deportivo elemental.

| ANTERIOR | ACTUAL |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Técnico deportivo elemental | Técnica deportiva elemental |
| Técnico deportivo de base | Técnica deportiva de base |
| Técnico deportivo superior | Técnica deportiva superior |

Por lo tanto, caben varias soluciones para evitar el falso masculino genérico:

| EXPRESIÓN SEXISTA | EXPRESIÓN NO SEXISTA |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Pintor | Pintor o pintora |
| Técnico medioambiental | Técnica/o medioambiental |
| Licenciado en Derecho | Persona con licenciatura en Derecho |
| Diplomado en Magisterio | Persona diplomada en Magisterio |
| Monitores | Monitoras y monitores |

TRATAMIENTOS

Especial cuidado debe tenerse con las formas de tratamiento que aparecen en los documentos administrativos de carácter cerrado cuya redacción es personalizada, c rta s por ejemplo, donde no se conoce a la persona a quien el texto va destinado. La concordancia gramatical debe ser la correcta.

| EXPRESIÓN INCORRECTA | EXPRESIÓN CORRECTA |
|----------------------|--------------------|
| Sr. | Sr./Sra. |

La expresión Señorita (Srta.) no es correcta puesto que presenta a la mujer manifestando su estado civil, y presenta asimetría en el tratamiento con la expresión en masculino, Señorito.

OTRAS PROPUESTAS

- No hacer constar datos con doble significado en hombres y en mujeres, si no es necesario a los efectos y finalidad del documento, tales como: estado civil, edad, personas a su cargo.
- El uso del apellido del marido por la mujer casada precedido de Señora de..., denota vínculo de dependencia, pertenencia y supeditación al hombre.
- El concepto de “cabeza de familia” es una denominación obsoleta actualmente.
- Cuando la mujer no se cita por sí misma sino por su relación con el hombre como principal actor del documento o la cita en cuestión.

Ejemplo: Inmueble propiedad de D... y su esposa Dña...

En este caso si ambos cónyuges son cotitulares de la propiedad, la cita de la mujer como “esposa” y del hombre como primer titular sitúa a la mujer en un plano de supeditación, pertenencia o dependencia. A efectos legales, sólo es pertinente saber que se trata de dos copropietarios, no de su relación.

REGLA DE INVERSIÓN

Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de la inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia cambiarlo”.

MARCO NORMATIVO SOBRE EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

UNESCO:

- Resolución 14.1 (1987) Reunión 24, Párrafo 2.
- Resolución 109 (1989) Reunión 25, Párrafo 3.

UNION EUROPEA:

- Recomendación del Consejo de Ministros (1990):“Eliminación del lenguaje sexista”.

ESTADO ESPAÑOL:

- Orden para adecuar la denominación de los títulos oficiales (1995).
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

• ***Acción positiva.***

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

• ***Acoso Sexual.***

Comprende todo comportamiento sexual, verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

• ***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 han asignado.

• ***Coeducación.***

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas.

La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

• ***Conciliación.***

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica

“corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género

- **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.

- **Discriminación Horizontal.**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, servicios o industrias de menor desarrollo, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

• *Discriminación Vertical.*

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

• *Diversidad de Género.*

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

• *Empoderamiento.*

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

• *Feminismo.*

Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

• *Igualdad de Oportunidades.*

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

• *Impacto de género.*

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

• **Indicadores de género.**

VARIABLES DE ANÁLISIS que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

• **Informe de Impacto de género.**

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde las políticas generales.

Constituyen un mecanismo básico de implantación y desarrollo de la estrategia de Transversalidad, de ahí que las distintas leyes de Igualdad consideren que las diversas disposiciones administrativas (decretos, leyes, órdenes, etc.) han de ser acompañadas del correspondiente informe de impacto de género.

• **Machismo.**

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conductas conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

• **Medidas de acción positiva.**

Medidas específicas para garantizar la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida y equilibrar y compensar las diferentes situaciones de partida de ellas respecto a los hombres.

• **Patriarcado.**

Literalmente significa “gobierno de los padres” pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

• **Perspectiva de género.**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

• ***Política de Igualdad.***

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales

• ***Sistema sexo-género.***

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino.

El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

• ***Transversalidad.***

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

• ***Violencia de Género.***

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.