



# I Plan de Igualdad de AMFIJU

---

*2016 - 2020*

<b>INDICE:</b>	<b>PAG.</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Referencias normativas y políticas</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Naturaleza del Plan</b>	<b>3</b>
<b>2.3. Objetivo general del Plan</b>	<b>5</b>
<b>2.4. Estructura del Plan: áreas de intervención</b>	<b>5</b>
<b>2.6. Conclusiones del diagnóstico</b>	<b>6</b>
<b>3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN</b>	<b>9</b>
<b>5. GESTIÓN DEL PLAN</b>	<b>10</b>
<b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>7. GLOSARIO</b>	<b>11</b>

# I PLAN DE IGUALDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación de Minusválidos Físicos de Jumilla (AMFIJU) decide en el 2016 iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad. Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el **Primer Plan de Igualdad de AMFIJU para la incorporación del enfoque de género en la organización**.

2

A través de este Plan, AMFIJU pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en AMFIJU. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

AMFIJU es consciente de que se trata de su **primer** plan de igualdad. En este sentido, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

Se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a cuatro años, dotándose de programas anuales de intervención. En el presente documento se han seleccionado las actuaciones consideradas prioritarias para el **Programa de Trabajo Anual (PTA) 2016/2017 del Plan de Igualdad**. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y de seguimiento y evaluación de las actuaciones. Por otro lado, porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose así eco de lo que las políticas de igualdad han demostrado ser la forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades que ésta realiza y en los servicios que ofrece. En un primer apartado del Plan se describen sus características – referencias, naturaleza y estructura – y se definen sus objetivos generales, así como las áreas de intervención previstas para el conjunto del Plan. A continuación se establecen por áreas los objetivos específicos y las actuaciones previstas. En el PTA 2016 se seleccionan áreas y acciones prioritarias de intervención, estableciéndose los plazos para su implantación, los recursos que se requieren y las personas o departamentos responsables de ellas. Se dedica un apartado específico a la gestión del Plan y otro al mecanismo de seguimiento y evaluación de las actuaciones.

## 2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

### 2.1. Referencias normativas y políticas

Las referencias normativas directas del presente Plan son:

En la Constitución Española de 1978 en su artículo 14 establece la igualdad de los españoles ante la ley y, de manera específica, en el artículo 9.2, por el cual los poderes públicos quedan obligados a promover las condiciones para que esa igualdad sea efectiva y real.

En el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio) recoge en el apartado 20 de su artículo 10.1 que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

El Plan se inscribe igualmente en los objetivos de:

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) de ámbito nacional, inspirándose en sus dos principios básicos de no discriminación y de igualdad.

El Plan Estratégico Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2016-2020.

### 2.2. Naturaleza del Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de AMFIJU es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En el Plan se establecen (1) los objetivos que AMFIJU pretende alcanzar, (2) las actuaciones para alcanzarlos y (3) el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan plantea objetivos y actuaciones a dos niveles:

El específico, en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación

Y el transversal, en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.

Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2016-2020) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos Programas de Trabajo Anuales. Tanto el Plan como los PTAs contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- ⇒ ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- ⇒ estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector sociosanitario;
- ⇒ ser objetivables, es decir medibles y concretos;
- ⇒ ser consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado en AMFIJU en 2016.

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de AMFIJU una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Se trata además de un Plan:

▪ **Participativo:**

- ⇒ desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente el Equipo de Igualdad de AMFIJU constituido con ese fin, e indirectamente a una representación de la plantilla de la organización;
- ⇒ las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan;
- ⇒ en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.

▪ **Didáctico:**

- ⇒ el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado;
- ⇒ el propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo;
- ⇒ el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

▪ **Visibilizador:**

- ⇒ de aquellas prácticas ya implantadas en AMFIJU y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad;
- ⇒ de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

▪ **Flexible y adaptable:**

- ⇒ a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno;
- ⇒ a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

### 2.3. Objetivo general del Plan

El **objetivo general** de la implantación de este Primer Plan de Igualdad de AMFIJU es **incorporar el enfoque de género en la organización**.

Dicho objetivo general se concreta en **objetivos específicos**. Éstos se estructuran en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención, por lo que se exponen más adelante.

5

### 2.4. Estructura del Plan: áreas de intervención

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de AMFIJU se estructura en **siete áreas de intervención**, con sus correspondientes subáreas, de acuerdo con el esquema siguiente:

<b>1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>
<b>2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO</b>
<b>3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>
<b>4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>
<b>5. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>
<b>6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>

Para cada una de ellas, el Plan establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas, 20 en total, para el periodo 2016-2020.

### 2.5. Contenidos del Plan

Los contenidos básicos del Plan son:

A. **ÁMBITO DE APLICACIÓN EN AMFIJU:** El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada Asociación de Minusválidos Físicos de Jumilla (AMFIJU) con sede social en C/ San Antón s/n 30520 Jumilla (Murcia).

#### B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- ⇒ La junta directiva de AMFIJU
- ⇒ Coordinador de personal
- ⇒ Representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hay)

#### C. VIGENCIA

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años (1 de julio 2016- 1 de julio 2020)

#### D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

AMFIJU, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

#### E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporado al Plan:

- ⇒ diagnóstico inicial
- ⇒ 3 evaluaciones intermedias al término de los PTAs de 2017, 2018 y 2019
- ⇒ y una evaluación final en 2020.

#### F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- ⇒ Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles.
- ⇒ En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas.

#### 2.6. Conclusiones del diagnóstico

A continuación se presentan las conclusiones del Diagnóstico de la situación de la igualdad en AMFIJU que inspira los objetivos y las actuaciones del presente Primer Plan:

- ⇒ AMFIJU presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos.
- ⇒ La plantilla muestra segregación horizontal. Se reproducen, aunque mitigados, ciertos parámetros propios del mercado laboral y de los sectores profesionales correspondientes. No se advierte un proceso de desgregación vertical claro ni en la plantilla ni en la junta directiva.
- ⇒ Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias.
- ⇒ No existen medidas específicas (acciones positivas) y explícitas con respecto a la tendencia a la feminización general y a la masculinización particular de determinadas áreas o especialidades, por no existir, si bien sí se recomienda mantener cierto estado de conciencia al respecto y de observación de la evolución futura de la estructura de la plantilla.
- ⇒ Algunas de las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción tienen formación básica en género.
- ⇒ En materia de conciliación, falta un mejor conocimiento de las necesidades reales de la plantilla y un estudio de posibles adaptaciones de los servicios existentes.
- ⇒ Existe un buen potencial en cuanto a imagen y comunicación, así como una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.
- ⇒ En general existe la percepción de que no existe discriminación en la organización. Aunque no se conoce demasiado el proceso de diseño e implantación del Plan de Igualdad y sus objetivos.
- ⇒ No hay excesiva sensibilización en materia de igualdad del personal en general ni están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la organización para promover dicha igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Aunque hay una percepción clara del buen “nivel de igualdad” de la misma.

En conjunto se considera que el Plan será positivo para las mujeres y los hombres de la organización. Tanto para la plantilla como para la Junta Directiva de la entidad.

### 3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación se recogen las acciones correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se señalan los siguientes contenidos: el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; el año o los años de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, el personal beneficiario y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión.

A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo para 2016/2017, al que corresponden aquellas áreas y acciones que se han considerado prioritarias, y que se incluye como parte integrante del presente documento.

<b>1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>
A.1. Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar un proceso de selección no discriminatorio.
A.2. Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección.
A.3. Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
A.4. Acciones en áreas o departamentos de particular visibilidad encaminadas a la ruptura de estereotipos y donde los puestos están subrepresentados según sexo.
<b>2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO</b>
A.5. Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia de género.
A.6. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser esta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.
<b>3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>
A.7. Promocionar curso y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidos a todo el personal
A.8. Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje, a quienes tengan responsabilidades de dirección y gestión de equipos.
A.9. Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llega a todas las personas de la entidad.
A.10. Tener en cuenta que género y discapacidad nos son motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

**4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

A.11. Evitar en la medida de lo posible, formación y reuniones fuera del horario laboral.

A.12. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la entidad a las mismas.

A.13. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.

**5. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

A.14. Formación y orientación en temas de acoso.

A.15. Diseñar, establecer y hacer público un "Protocolo de Detección, Actuación y Prevención sobre el acoso sexual" que clarifique el procedimiento, las acciones y medidas sancionadoras.

**6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

A.16. Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir entre la plantilla cualquier información sobre el diseño e implantación del Plan de Igualdad de AMFIJU.

A.17. Elaboración de un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirla entre la plantilla.

A.18. Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de AMFIJU deberán de conocer y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.

A.19. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público, a un lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos.

A.20. Informar en los medios de comunicación de que nuestra entidad AMFIJU cuenta con un Plan de Igualdad.

**CRONOGRAMA**

ACCIÓN	2017	2018	2019
<b>A.1.</b>	X		
<b>A.2.</b>	X	X	
<b>A.3.</b>	X	X	X
<b>A.4.</b>		X	X
<b>A.5.</b>	X		
<b>A.6.</b>	X	X	X
<b>A.7.</b>	X	X	
<b>A.8.</b>	X	X	
<b>A.9.</b>	X	X	X
<b>A.10.</b>	X	X	

A.11.	X	X	
A.12.		X	X
A.13.		X	X
A.14.	X	X	
A.15.		X	X
A.16.	X		
A.17.		X	X
A.18.	X	X	X
A.19.	X	X	
A.20.	X	X	

#### 4. ACTUACIONES PRIORITARIAS DEL PLAN

AMFIJU ha acordado las siguientes actuaciones prioritarias para 2016:

##### 7. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

A.8. Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje, a quienes tengan responsabilidades de dirección y gestión de equipos.

##### 8. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A.12. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la entidad a las mismas.

##### 9. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

A.17. Elaboración de un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirla entre la plantilla.

A.19. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público, a un lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos.

A.20. Informar en los medios de comunicación de que nuestra entidad AMFIJU cuenta con un Plan de Igualdad.

## 5. GESTIÓN DEL PLAN

Se creará un equipo de Igualdad formado por miembros de la junta Directiva y las personas trabajadoras. Éste equipo será el responsables de la gestión del Plan de Igualdad de AMFIJU.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- ⇒ La participación será voluntaria
- ⇒ Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

10

La gestión del Plan consistirá en:

- ⇒ Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- ⇒ Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales.
- ⇒ Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- ⇒ Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- ⇒ Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- ⇒ Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- ⇒ Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- ⇒ Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñaran herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad... bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de AMFIJU). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan (2020) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de AMFIJU para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II plan de Igualdad de AMFIJU.

## 7. GLOSARIO

### **Androcentrismo**

Enfoque de la investigación y los estudios desde una perspectiva del género masculino. Una sociedad androcéntrica lo masculino se toma como modelo referente que hay que imitar.

### **Acción positiva**

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se quiere suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

### **Análisis de Género**

Estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder en la toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les asignan.

### **Barreras Invisibles**

Obstáculos a los plenos derechos de las mujeres fundamentados en las estructuras y costumbres sociales.

### **Buenas Prácticas**

Acciones positivas realizadas para conseguir la igualdad de oportunidades para las mujeres. Su aplicación y resultados sirven de modelo a organismos y entidades para futuras planificaciones y actuaciones.

### **Capacitación**

Proceso de acceso a recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

### **Coeducación = Educación en igualdad**

Una educación centrada en los y las alumnas considerando a ambos grupos en igualdad de derechos y oportunidades.

### **Cuota**

Proporción de los cargos, escaños o recursos que tienen que ser atribuidos a un colectivo específico. Con esta medida se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones que comportan toma de decisiones, en cuanto al acceso a las oportunidades de formación y a los sitios de trabajo.

### **Democracia paritaria**

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por hombres y mujeres en la que la representación equilibrada de ambos géneros en las tareas decisorias de la política es una condición previa para el aprovechamiento pleno y en igualdad de la ciudadanía.

12

### **Discriminación directa**

Situación en la que se trata una persona (en razón de su sexo) de manera desfavorable.

### **Discriminación indirecta**

Situación en la que una ley, política o acción aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso para los miembros de uno u otro género.

### **Empoderamiento**

Concepto que tiene una doble dimensión, una de individual de recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona; y otra de colectiva, de carácter político, que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, que ejerzan el poder.

### **Igualdad entre hombres y mujeres**

Se puede tratar de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que supone una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

### **Estereotipos**

Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

### **Feminización de la pobreza**

Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

### **Igualdad entre sexos**

Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.

### **Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad**

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las acciones políticas y medidas adecuadas.

13

### **Mainstreaming**

Relativo a la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de manera que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas por parte de personas involucradas en la adopción de decisiones.

### **Paridad**

Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos.

### **Perspectiva de Género**

Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

### **Políticas de igualdad**

Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

### **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

### **Segregación vertical**

Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

### **Sexo/Género**

El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

### **Sexismo**

Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

### **Techo de cristal**

Barrera invisible resultante de una compleja trama de estructuras en las organizaciones dominadas por el colectivo masculino que impide a las mujeres acceder a lugares destacados socialmente.

### **Transversalidad**

Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

14

### **Violencia de género**

La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género. La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

### **Violencia Doméstica**

Hace referencia a las agresiones contra las personas que conviven bajo un mismo techo. Esta violencia se considera un problema de Estado.

### **Visibilizar/Visualizar**

Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo.

(Extraído de “Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública” Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade.).