



PLAN DE IGUALDAD

DEL AYUNTAMIENTO DE
CHICLANA DE SEGURA

2023 - 2027



Redacción y diseño:



Fortalezas Formación S.Coop.And.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	1
MARCO NORMATIVO	2
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DEL ÁREA DE IGUALDAD	7
METODOLOGÍA.....	8
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	9
ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	10
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	15
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
ANEXOS	16
ANEXO I. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD	17
GLOSARIO	20

PRESENTACIÓN

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho protegido por el ordenamiento jurídico de las sociedades modernas. Si bien en los últimos tiempos se han experimentado notables avances sociales, diversos ámbitos de la realidad como el acceso al empleo, los niveles de precariedad, el acceso a puesto de decisión y responsabilidad, la corresponsabilidad en los trabajos domésticos, de cuidado de niños, niñas y personas mayores, etc., ponen de relieve que siguen existiendo profundas desigualdades de género que es preciso corregir.

No es fácil superar los obstáculos que históricamente han llevado a la discriminación de las mujeres por ello la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres requiere de una firme y decidida voluntad política.

Esa voluntad política es la que ha animado a la Corporación Local que presido a la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es la expresión del compromiso de los y las responsables de la gestión de nuestro municipio de trabajar para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad de Chiclana de Segura.

Asimismo, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres constituye una herramienta de trabajo para los próximos años que incluye medidas concretas definidas por las distintas Concejalías y áreas para su implementación con el objetivo de avanzar en los ámbitos en los que todavía existe desigualdad.

La puesta en marcha de este plan de igualdad requiere el esfuerzo de distintos colectivos y la implicación de distintos agentes sociales a los que agradecemos su participación en la elaboración del mismo y animamos a seguir participando para que todas las personas de nuestro municipio, sin distinción de sexo, tengan las mismas oportunidades para desarrollarse plenamente en todas las facetas de su vida.

Santiago Rodríguez Yeste. Alcalde de Chiclana de Segura.

MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Es esta normativa la que respalda los recursos e instrumentos desarrollados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

La legislación en materia de igualdad se remonta a la Declaración de los Derechos Humanos de 1789. Las Naciones Unidas asumían en su Carta Fundacional redactada en 1945, el compromiso con la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados, que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres y está regido por tres principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

El año 1945, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el “Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985”. Se aprobó en la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Debido a ello, se han ido incorporando a las Leyes y Normativas el principio de igualdad convirtiéndose en un instrumento de las políticas de Igualdad, aunque aún persisten situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo, lo que pone de manifiesto la necesidad de articular nuevas estrategias que contribuyan a eliminar situaciones de desigualdad de género y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres desarrolladas en el seno de la ONU celebradas en México, Copenhague, Nairobi y Beijing supusieron un gran impulso de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, ya que han ido avanzando para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades, así como las estrategias a seguir para lograr su consecución. Enumerándolas:

- I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. México 1975.
- II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Copenhague 1980.
- Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer 1983.
- III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Nairobi 1985.
- IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas - Beijing 1995, de la que podemos destacar que incluyó como objetivo prioritario la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000. En el ámbito de la Unión Europea, la producción de normas y legislación ha sido descomunal, desde el Tratado de Roma de 1957 de la entonces denominada Comunidad Económica Europea en la que, la igualdad se incluía como uno de los principios fundamentales de este nuevo orden mundial.

El Tratado de Ámsterdam de 1997, que avanzó un poco más hacía la igualdad. De hecho, conceptualizando y legitimando las acciones positivas, hasta el V Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (2001–2005) y Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) que actualmente está en vigor.

Además, la Unión Europea ha ido legislando a través de innumerables Directivas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades:

DIRECTIVA 92/85/CE

- Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

DIRECTIVA 96/34/CE

- Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa, el Centro Europeo de Estudios Profesionales y la Confederación Europea de Sindicatos.

DIRECTIVA 97/80/CE

- Invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

DIRECTIVA 2002/73/CE DE REFORMA DE LA DIRECTIVA 76/207/CEE

- Relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones.

DIRECTIVA 2004/113/CEE

- Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

DIRECTIVA 2002/73/CE

- Reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones.

DIRECTIVA 2004/113/CE

- Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

DIRECTIVA 2006/54/CE

- Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además de incorporar la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

La Constitución Española en 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:

- Directiva 2002/73/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023) del Consejo de Europa, que a través de 6 objetivos estratégicos pretende alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y personales.

Centrándonos en nuestro ámbito más cercano, donde se han ido incorporando todas estas normativas y directrices, podemos afirmar que el punto de inflexión en la incorporación del principio de Igualdad en las Leyes lo marca la entrada en vigor de:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. La Comunidad Andaluza, vinculada por tanto a lo establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente, al fuerte compromiso asumido en su Estatuto de Autonomía para Andalucía, cuenta con la obligación de “adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres”.

La creación del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), organismo creado en 1989 para la promoción de la igualdad de género como uno de los primeros organismos de igualdad de ámbito autonómico en España.

Así como normativas específicas para problemáticas más concretas de las mujeres como:

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo.
- Ley 7/2018 de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género. La cual obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas.
- Real Decreto-ley 9/2018 de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que reconoce la violencia de género como un problema público y exige a las partes del convenio a tomar medidas legislativas y demás necesarias para prevenir, investigar y castigar este tipo de violencia, así como conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación de este.

Otras leyes específicas que regulan en materia de igualdad son:

- Ley 33/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.
- Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DEL ÁREA DE IGUALDAD

Como resultado del compromiso con la igualdad que mantiene el Ayuntamiento de Chiclana de Segura, desde la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Chiclana de Segura, y fruto de un convenio entre el Instituto Andaluz de la Mujer y diversos Ayuntamientos del Condado se pone en marcha el Centro Comarcal de Información a la Mujer del Condado, desde el que se articula una intervención global a través de la información, atención y el asesoramiento a las mujeres, y la realización de actividades de sensibilización para la población en políticas de igualdad, específicamente la problemática de la violencia de género. Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal, educativo y de salud, así como orientación profesional y laboral. Y se fomenta la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

El Ayuntamiento de Chiclana de Segura mantiene un firme compromiso con el trabajo por la igualdad de género y la prevención de la violencia machista. En el año 2014 se acordaron las primeras medidas para trabajar la igualdad de oportunidades en el municipio con la creación de un Consejo Local de igualdad, e implicando a diversos agentes sociales como el CIM, Asociación de mujeres, Centro educativo, AMPA, Asociación de mujeres, Alcaldía, Concejalías y personal técnico del Ayuntamiento. Y este I Plan de Igualdad local viene a complementar, formalizar y establecer unas pautas de actuación para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del municipio y en la prevención de la violencia de género con actuaciones que impliquen a todos los agentes sociales del municipio.

METODOLOGÍA

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Chiclana de Segura (2023-2027) es el resultado de un trabajo que comenzó en abril del 2023 y ha pasado por las siguientes fases:

1. Impulso y compromiso con el Plan de Igualdad local de Chiclana de Segura.

El 17 de abril se realiza una reunión para un planteamiento inicial, primera toma de contacto con el Ayuntamiento y agentes sociales de Chiclana de Segura.

2. Constitución de la Comisión técnica del Plan de Igualdad.

El 8 de mayo se crea la Comisión Técnica de igualdad que es la encargada de colaborar en el diseño, diagnóstico, implementación, coordinación, impulso y evaluación de las actuaciones a desarrollar por el Ayuntamiento en el marco de su I Plan de Igualdad local entre hombres y mujeres.

3. Investigación y diagnóstico. Para ello se han utilizado los siguientes recursos:

- Corporación local del Ayuntamiento de Chiclana de Segura.
- Personal técnico del Ayuntamiento de Chiclana de Segura.
- Personal técnico del Centro de información a la Mujer.
- Asociación de mujeres chiclaneras.
- Centro Guadalinfo.
- Personal directivo del Colegio Santa María de Nazaret.
- Personal del centro educativo.

4. Debate social y técnico. Priorización de objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico, el 3 de julio nos reunimos para priorizar objetivos y actuaciones para la elaboración del borrador del I Plan de Igualdad.

5. Validación del borrador del I Plan de Igualdad.

El 16 de octubre se valida el borrador del I Plan de Igualdad por parte de la Comisión técnica de igualdad y el 18 de octubre es aprobado en la sesión de Pleno Municipal.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo general del I Plan de Igualdad ha sido la elaboración de un instrumento de actuación municipal que recoja, de una manera sistematizada y concreta, los fines a conseguir en materia de igualdad en un tiempo determinado, su plan de acción y temporalización, los recursos humanos y materiales que para ello son necesarios y la metodología a emplear para lograr el éxito en todas las actuaciones que sean necesarias.

Como objetivos principales del Plan se fijan los siguientes:

- Hacer posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, cultural y social, así como su participación en el proceso de toma de decisiones que favorezcan la perspectiva de género en la política pública municipal.
- Promocionar el asociacionismo femenino.
- Potenciar el papel de las mujeres en la vida deportiva del municipio.
- Promover espacios de ocio y tiempo libre que permitan una formación y sensibilización de forma transversal en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.
- Prevenir situaciones de desigualdad y discriminación incidiendo en la coeducación y la formación en igualdad entre la población infantil y juvenil en el ámbito educativo.
- Promocionar un reparto igualitario de las responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Desarrollar actuaciones que sensibilicen a la población en cuanto a la violencia de género.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres para acceder al mercado laboral.

ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2023-2027) contempla 8 áreas de intervención, orientadas por distintos objetivos que se desarrollan a través de diferentes acciones específicas dirigidas a combatir las discriminaciones aún existentes, sensibilizar a la población de Chiclana de Segura en la corresponsabilidad social y los derechos de las mujeres, así como visibilizar a las mujeres.

Las Áreas de actuación son las siguientes:

- Área de transversalidad del plan de igualdad.
- Área de cultura y deporte.
- Área de educación.
- Área de salud y bienestar.
- Área de formación y empleo.
- Área de asociacionismo y participación social.
- Área de conciliación familiar, personal y laboral.
- Área de prevención de la violencia de género.

Para la consecución de los objetivos marcados será necesario implicar a todas las áreas municipales, así como a otros agentes sociales y locales implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, enmarcamos dentro de cada una de las áreas de trabajo las actuaciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos marcados.

ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS:

- Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones y propuestas del Ayuntamiento y organizaciones municipales.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al personal del Ayuntamiento y responsables de empresas del municipio.

ACCIONES:

- Revisar cartelería informativa y documentos oficiales del Ayuntamiento y organizaciones municipales para verificar que utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Coordinar acciones formativas en materia de sensibilización en igualdad de género dirigidas a la población en general, teniendo prioridad en su participación el personal del Ayuntamiento y responsables de empresas del municipio.

ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE

OBJETIVOS:

- Impulsar la participación igualitaria en las actividades de ocio, deporte y actividad física, que contribuya al desarrollo íntegro de la persona.

ACCIONES:

- Promover campeonatos de petanca dirigidos a la población en general.
- Promover campeonatos de actividades deportivas dirigidas a la población en general.
- Promover campeonatos y/o jornadas a nivel comarcal.
- Organizar rutas de senderismo dirigidas a la población en general, haciendo especial hincapié en las mujeres.

ÁREA DE EDUCACIÓN

OBJETIVOS:

- Trabajar para la promoción de la igualdad de género entre la población más joven.

ACCIONES:

- Propiciar una mayor coordinación y reuniones de trabajo entre las diferentes entidades de Chiclana de Segura (Ayuntamiento, CIM, Centro Educativo, Guadalinfo y Asociación de Mujeres).
- Promover talleres dirigidos a alumnado y juventud del municipio relacionados con el intercambio de roles, estereotipos y corresponsabilidad.
- Realizar talleres de acercamiento de mujeres referentes y destacadas en disciplinas masculinizadas al alumnado del centro educativo.

ÁREA DE SALUD Y BIENESTAR

OBJETIVOS:

- Mejorar la salud y el bienestar emocional y personal de las mujeres del municipio.

ACCIONES:

- Realizar talleres dirigidos a mejorar el bienestar emocional y desarrollo personal de las mujeres.
- Promover acciones formativas de respiro familiar para personas cuidadoras.
- Incentivar la participación de las mujeres en talleres informativos relacionados con la salud y la prevención de enfermedades más frecuentes en mujeres.

ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

OBJETIVOS:

- Empezar medidas de impulso para la participación de la mujer en el mundo laboral.

ACCIONES:

- Desde Guadalinfo y en coordinación con la Concejalía de Educación, impulsar la creación de un grupo-clase para sacarse la Educación Secundaria Obligatoria.
- Promover acciones formativas para el empleo dirigidas a la población en general, haciendo especial hincapié en las mujeres del municipio.

ÁREA DE ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBJETIVOS:

- Favorecer la participación social de los y las jóvenes del municipio.
- Fortalecer el movimiento asociativo de las mujeres.

ACCIONES:

- Crear un espacio para la población más joven, con actividades puntuales y espacio lúdico.
- Apoyar a la asociación de mujeres de Chiclana de Segura en la búsqueda de recursos, planificación y apoyo de sus actividades.
- Fomentar Encuentros Comarcales con otras asociaciones de mujeres de la comarca para favorecer la creación de redes, empoderamiento e intercambio de ideas.

ÁREA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS:

- Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación familiar, personal y laboral en las familias del municipio.

ACCIONES:

- Realizar talleres sobre sensibilización en corresponsabilidad y conciliación familiar dirigidos al AMPA, asociación de mujeres y población en general.
- Apoyar y promocionar el uso de servicios públicos que ayuden a la conciliación como la guardería temporera durante la recogida de la aceituna.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Sensibilizar en la prevención de la violencia de género.

ACCIONES:

- Promover acciones formativas en violencia de género y dirigidas principalmente a la población masculina.
- Realizar talleres con el alumnado sobre prevención de violencia de género.
- Planificar y coordinar actividades en torno al día 25 de noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del I Plan de Igualdad local del Ayuntamiento de Chiclana de Segura es de 2023 – 2027.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la realización del seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Chiclana de Segura se realizarán reuniones anuales de la Comisión Técnica de igualdad y se analizará el grado de ejecución y/o finalización en la que se encuentran cada una de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad debiendo, por último, realizar un informe de valoración global y anual donde aparezcan las acciones que se estén llevando a cabo y el estado de ejecución de las mismas.

A continuación, presentamos una tabla a modo de ejemplo, para realizar un seguimiento de cada una de las actuaciones.

ÁREA	ACCIÓN	GRADO DE EJECUCIÓN	CONTENIDO

De cada una de las reuniones realizadas por la Comisión Técnica de Igualdad se levantará un Acta que debe ser firmada por todas las personas asistentes a la misma.

ANEXOS

ANEXO I. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN

La composición de la Comisión de igualdad tiene que ser paritaria y estará formada por representantes de la corporación municipal; y se contemplará la pertenencia a esta Comisión de representantes de la asociación de mujeres u otros agentes sociales del municipio, así como personal del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento designará y nombrará a los y las representantes de la Comisión de Igualdad, así como a sus suplentes.

COMPETENCIAS

1. Velar para que desde el Ayuntamiento se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal del Ayuntamiento sobre todos los pasos a seguir para desarrollar el I Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en el funcionamiento del Ayuntamiento y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van a pasar para poner en marcha el I Plan de Igualdad.
4. Facilitar toda la información necesaria para realizar un diagnóstico de igualdad que ofrezca una visión real de la situación de Chiclana de Segura y con ello, poder evaluar el plan de igualdad de forma anual.
5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades.
6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

7. Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad:

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y, por tanto, buscar y proponer las soluciones.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las necesidades que puedan surgir y que no estén previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
2. Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de ejecutar y evaluar el I Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el I Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

REUNIONES

La Comisión de Igualdad tendrá al menos una reunión anual ordinaria una vez comience a implantarse el I Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas, serán sometidos a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con el fin de suprimir y prevenir una discriminación. De este modo, se compensan las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Por tanto, con el fin de hacer efectivo el derecho de igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de género. (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO SEXUAL:

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito y efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO:

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género (Glosarios de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

SEXO:

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SEXISMO:

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO:

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distinto trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural, que se refiere a normas y valores de la sociedad, las instituciones que engloba el sistema de protección de la familia, sistema educativo y de empleo, etc. y los procesos de socialización especialmente en el seno de la familia.

CORRESPONSABILIDAD:

Va más allá de la conciliación ya que implica compartir la responsabilidad de la situación de convivencia. Por tanto, se refiere a la distribución equilibrada en el reparto de las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil entre otras. (Art. 6, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**DIVISIÓN SEXUAL
DEL TRABAJO:**

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

EMPODERAMIENTO:

Proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Hace referencia a la capacitación para la emancipación que adquieren las mujeres ante su propia vida, junto al poder colectivo que les dota de estrategias para producir cambios socioculturales. En palabras de Margaret Schuler, el empoderamiento es *el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.* (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”)

EQUIDAD DE GÉNERO:

Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de forma igualitaria.

CONCILIACIÓN:

Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida como son el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Guía del Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad).

FEMINISMO:

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

GÉNERO:

Construcción cultural mediante la cual se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”).

**PARTICIPACIÓN
EQUILIBRADA:**

Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiere, cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40%.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto a través del comportamiento u otras marcas externas.

**INVISIBILIZACIÓN
DE LAS MUJERES:**

Concepto utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de la invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación como las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto de la utilización de un lenguaje sexista, ya que lo que no se nombra, no existe. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, cultura y ciencia.

MACHISMO:

Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

PATRIARCADO:

Sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

**PERSPECTIVA
DE GÉNERO:**

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones biológicas sino a la construcción social transmitida mediante la socialización diferenciada por sexos.

PLAN DE IGUALDAD:

Conjunto de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de población, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ROL DE GÉNERO:

Conducta social individual asociada socialmente. A las mujeres se le asocia un rol que corresponde a las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y el cuidado de los miembros de la familia y mantenimiento del hogar; actividades que constituyen al trabajo reproductivo. Mientras que, a los hombres se les asigna un rol productivo, centrado en la actividad económica. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo mientras el trabajo reproductivo y no remunerado es visto como natural y por tanto se desvaloriza.

SOCIALIZACIÓN:

Proceso de interacción entre la sociedad y la persona mediante el cual se asimilan pautas, normas, costumbres, compartidas por los miembros de una sociedad, adaptándose a ellas e interiorizando esquemas de conducta que le permiten comportarse en esa sociedad conforme a las convenciones establecidas.

SORORIDAD:

Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tiene como base ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

TRANSVERSALIDAD:

Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros en todas las esferas sociales. (ECOSOC, 1997).

TECHO DE CRISTAL:

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

**VIOLENCIA DE GÉNERO/
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, social para las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado (ONU, 1980). La violencia de género se ejerce sobre las mujeres solo por el hecho de serlo.
