

PRIMER PLAN DE IGUALDAD

DIPUTACIÓN DE CASTELLÓN

Edita

Sección de Igualdad
Diputación de Castellón

Vicepresidenta y Diputada de Igualdad

Patricia Puerta Barberá

Jefa de la sección de Igualdad

Ana Portal Nieto

Traducción

Joan Damià Bautista García

Maquetación y diseño

Imprenta Provincial

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE	5
PRESENTACIÓN DE LA VICEPRESIDENTA Y DIPUTADA DE IGUALDAD	7
I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL	8
II. INTRODUCCIÓN	10
III. COMISIÓN IGUALDAD	12
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	14
V. PLAN DE IGUALDAD	15
1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	16
2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	18
3 FORMACIÓN	20
4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	24
5 CONDICIONES DE TRABAJO	26
6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27
7 RETRIBUCIONES	30
8 SALUD LABORAL	31
9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	34
10 COMUNICACIÓN	36
11 REPRESENTACIÓN SINDICAL	38
12 VIOLENCIA DE GENERO	39
13 TRANSVERSALIDAD	41
VI. NOTA ACLARATORIA FINAL	47
VII. CRONOGRAMA	48
VIII. GLOSARIO	50



PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

El camino hacia la igualdad real entre personas ha sumado en nuestra provincia una nueva aliada, la Diputación de Castellón. A mediados de 2019, la nueva corporación establecía por primera vez en los casi 200 años de historia de esta institución el objetivo de desarrollar el territorio con la paridad como señera. La modernidad, por fin, entraba en el Palacio de las Aulas, poniendo de relieve el compromiso de este nuevo equipo de gobierno por renovar y reforzar la Diputación con nuevas políticas que defiendan la igualdad. Lo hicimos ciertamente con todo el convencimiento del mundo, por eso quisimos dotar esta área con el rango de Vicepresidencia y que fuera comandada por una mujer con ideales feministas y de empoderamiento femenino como Patricia Puerta.

Con el nuevo Plan de Igualdad, que trazará los objetivos y las medidas a aplicar en la Diputación, mostramos nuestra determinación de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género y de consolidar un derecho tan fundamental como el de la igualdad tanto en la Diputación como en todos los municipios de Castellón. Porque nuestra acción no solo se quedará plasmada en este documento, también se extiende con ayudas para los municipios para que puedan elaborar y desplegar sus propios planes de igualdad, poniendo así a la provincia dentro de la vanguardia que supone cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Así construimos una provincia más igualitaria y equitativa. El camino no ha hecho más que comenzar, pero el esfuerzo tendrá que ser compartido para que sea todo un éxito, por eso os pido vuestra colaboración.

Mis últimas palabras quiero que estén dirigidas a todas las personas que han hecho posible que, por fin, contemos con un instrumento práctico y útil que permita que mujeres y hombres puedan desarrollarse libremente de forma totalmente equitativa. Ellas y ellos son los integrantes de la Comisión de Igualdad, representantes de los partidos políticos, sindicatos, personas empleadas de la entidad y, como no, el nuevo departamento de Igualdad de la Diputación de Castellón. Muchas gracias y enhorabuena por el trabajo bien hecho.

José Martí García
Presidente de la Diputación



PRESENTACIÓN VICEPRESIDENTA Y DIPUTADA DE IGUALDAD

Desde la Diputación como vicepresidenta y diputada delegada de Igualdad asumí el importante reto de hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres para dar respuesta a la aspiración de avanzar hacia un futuro de mayor equilibrio, equidad e igualdad.

El propósito del presente Plan es integrar de modo dual, es decir, de forma transversal y específica, la perspectiva de igualdad de género en la gestión de recursos humanos de la institución, analizando posibles desequilibrios, promoviendo la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la Diputación de Castellón, trabajando por la eliminación de cualquier tipo de desigualdad laboral que pudiera darse por razón de sexo.

A esto responde este primer Plan de igualdad de la Diputación Provincial de Castellón que se enmarca en la legislación vigente en nuestro país, en aquellas leyes y normas que establecen la necesidad de introducir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Surge de un compromiso firme de la corporación con la igualdad entre mujeres y hombres y a sabiendas de que será imprescindible construir y desarrollar mecanismos específicos para el avance gradual y el logro efectivo de los derechos para llegar a la igualdad efectiva.

Será indispensable una organizada instrumentación de recursos disponibles para garantizar la superación de las situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de género que pudieran darse y con ello abordar el llamado "espejismo de la igualdad" que se da en las administraciones públicas como organizaciones laborales, cuando socialmente existe la idea de que todo está superado en el empleo público.

Finalmente quiero agradecer el trabajo de los partidos políticos, los sindicatos y de cada una de las personas que como empleadas en la Diputación aceptaron ser miembros activos de la Comisión de Igualdad y que han dedicado generosamente su tiempo y nos hicieron llegar sus valiosas aportaciones. Así mismo quiero expresar mi agradecimiento al apoyo de la Asociación de Mujeres en el Sector Público. Estas colaboraciones han sido imprescindibles porque han hecho posible que tengamos esta guía para el avance efectivo, justo y democrático de la igualdad, algo que ninguna circunstancia o crisis sobrevenida debería detener en este siglo XXI.

Patricia Puerta Barberá

Vicepresidenta y Diputada de Igualdad

I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

PROPUESTA DE ACUERDO

Sra. Patricia Puerta, Vicepresidenta i Diputada de Benestar Social, Penyeta Roja, Igualtat i Relacions Institucionals, formula para su aprobación en el próximo Pleno Ordinario, la siguiente proposición.

Exposición de Motivos

DOCUMENTO DE APOYO E IMPULSO AL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN DE CASTELLÓN

Para la Diputación de Castellón, la responsabilidad en la promoción del avance hacia una sociedad más justa e igualitaria es uno de los principales compromisos adquiridos y, como administración provincial, tenemos el compromiso de poner al servicio de este objetivo, todos los recursos necesarios para conseguir una igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, real y efectiva.

En coherencia con este compromiso, la Diputación de Castellón asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde el proceso de selección y contratación, hasta la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Constitución, en su artículo 14, se refiere a la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico y obliga a los poderes públicos, en su artículo 9.2, a promover las condiciones para que sea efectiva y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

obliga a los poderes públicos a comprometerse con la efectividad de ese principio constitucional y a integrar la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística...

Ley 9/2003 de Generalitat Valenciana para la igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 4, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Además, deberán adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género.

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, estipula en su Disposición Adicional Séptima que 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.

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.

El Decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Y para finalizar, el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, avanza de la mano con el RD 6/2019 de 1 de marzo, hacia la consolidación de un ejercicio de la función pública libre de sesgos de género.

Por todo ello, la Diputación de Castellón, comprometida con los derechos fundamentales y los principios democráticos, consciente de la desigualdad existente en la sociedad que se manifiesta en la distinta distribución del trabajo doméstico, la brecha salarial, la diferencia en el uso de los tiempos, la precariedad laboral que sufren las mujeres, la violencia de género, y tantas otras manifestaciones.

Presenta a este Pleno la propuesta de adopción del siguiente acuerdo:

Manifiestar el compromiso, apoyo y conformidad de este Pleno con las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres, mediante la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad del Personal de la Diputación de Castellón, así como el posterior seguimiento y evaluación del mismo para canalizar en el futuro todas sus acciones y así hacer posible la mejora y adaptación constante en su proceso de implantación.

En Castellón, en el día de la fecha

Patricia Puerta Barberá

Vicepresidenta i Diputada de Benestar Social, Penyeta Roja, Igualtat i Relacions Institucionals

II. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas. El hecho de ser simultáneamente organizaciones de índole laboral y también gestoras de políticas públicas, marcan el contexto que determina los procesos para la integración de la perspectiva de género.

De este modo estas políticas de igualdad vienen sistematizándose en los últimos años desde los organismos públicos en los diferentes niveles: local, provincial, autonómico y estatal.

La legislación vigente impulsa dichos procesos, ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, determina la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

La responsabilidad de las administraciones públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

Las intervenciones adecuadas a las responsabilidades que en materia de igualdad les atribuyen las leyes son el inicio. Por eso, si se quiere lograr un resultado significativo de estas intervenciones, es preciso abordarlas de forma activa y planificada, partiendo de un diagnóstico previo de la situación en la que se encuentra la organización en relación con las responsabilidades que debe adoptar para la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.

El ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está completamente exento de desigualdades. La realidad constata a veces cómo la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. Se ha instalado en la conciencia colectiva la idea de que las administraciones públicas, en tanto que organizaciones laborales, son entornos en los que "no existen desigualdades". Esto se debe a las aparentes condiciones objetivas que ofrece el empleo público. Este fenómeno, denominado "espejismo de la igualdad", a veces puede obstaculizar parcialmente el análisis preciso acerca de la realidad del personal al servicio de las administraciones públicas desde la óptica de la igualdad de género.

Reconocer que pueden existir dificultades en las organizaciones, derivadas de hábitos tradicionales de trabajo que históricamente se han venido repitiendo y así como de los recursos, tanto humanos como técnicos y económicos, que determinan las posibilidades de la entidad pública para poder llevar a cabo las responsabilidades derivadas es el primer paso respecto a la igualdad entre mujeres y hombres que las leyes le atribuyen.

Esto hace imprescindible que para el logro eficaz de las intervenciones que se decida realizar sea absolutamente necesario partir de un diagnóstico de situación para conocer previamente el momento en que se encuentra la organización.

En este caso dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de la consulta de documentos, una descripción de las características de la plantilla de la Diputación, se entrevistó a agentes clave, se pasó un cuestionario a toda la plantilla y se hizo el análisis cuantitativo respecto a las prácticas de gestión de recursos humanos.

Los objetivos, ejes de intervención y acciones recogidas para este Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación de Castellón responden a los resultados obtenidos mediante el citado diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de los recursos humanos de esta entidad desde la perspectiva de género y también del trabajo

que, a través de una metodología colaborativa, se ha llevado a cabo con la participación de la Comisión de Igualdad constituida para este fin durante la redacción de este documento.

Los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad en la gestión de las entidades públicas implican tanto a la gestión de sus recursos humanos como a la gestión de las políticas y servicios de las que son responsables.

Un punto de inflexión hacia la adaptación de un enfoque más transversal para la elaboración de este I Plan Provincial es haber creado un área específica para abordar técnicamente la dimensión de Igualdad en el conjunto de las políticas públicas de la Diputación.

Es preciso señalar también que la transversalidad de los procesos que afectan al funcionamiento interno de la totalidad de la organización, comprometen la actuación de todas las áreas de competencia de la misma, por lo que en su desarrollo deben implicarse todos los departamentos, las áreas, servicios y secciones que la componen. En este sentido, la sección de Igualdad aborda el papel de ayudar a coordinar todo el proceso que tiene como objetivo incorporar la igualdad de oportunidades en el seno de la Diputación como organización laboral así como en las políticas públicas que desarrolla, pero todos y cada uno de las diferentes áreas y servicios de la entidad están obligados a adoptar, a su vez, un papel activo en el ámbito de sus competencias.

En este contexto el primer plan para la igualdad de mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la Diputación de Castellón se plantea como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la institución y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Este Plan tiene una vigencia establecida entre 2021 y 2024. Cabe señalar que este instrumento y su conjunto ordenado de medidas de acción plurianual ha estado este año redactándose en buena parte durante la excepcional situación de la emergencia sanitaria que llegó con la pandemia y que nos obliga desde el pasado mes de marzo a repensar y vivir de una forma inimaginable hasta este momento.

III. COMISIÓN DE IGUALDAD

Diputación de Castellón, a 4 de noviembre de 2019

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Primer Plan de Igualdad de la Diputación de Castellón, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Todas las personas integrantes de la Comisión recibirán una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Velar por que en la Diputación de Castellón se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la organización sobre todos los pasos que se realicen para redactar el Primer Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la institución y de colaborar en todo lo necesario para la correcta redacción e implementación del Plan de Igualdad.
4. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones derivadas del resultado del diagnóstico de situación sobre igualdad de oportunidades aprobado, en el proceso de redacción del Plan de Igualdad.
6. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:

- Patricia Puerta Barberá por el Partido Socialista
- Elena Vicente-Ruiz Clemente por el Partido Popular
- Pau Ferrando Tárrega por el Partido Compromís
- Cristina Fernández Alonso por el Partido Ciudadanos
- Lourdes Gimeno Guillem por el Sindicato USO
- Jacobo Silvestre Palomino por el Sindicato CSIF
- M.^a Carmen Vidal Toribio por el Sindicato UGT

- Mireia Porcar Agustí¹ por el Sindicato CCOO
- Mónica Marí Toran por el área de RRHH
- Luís Beltrán Sala por el área de Formación
- Oscar Monterde Puig por el área de Prevención de Riesgos
- M.ª Pilar Batet Jimenez por área de Contratación
- Ana Portal Nieto por el área de Igualdad
- Sofía Fernández Aparicio, asesora del área de RRHH
- M.ª Carmen Aguilera García, asesora del área de Servicios Sociales y de Igualdad

Además, como personas externas de la organización y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad, asistirán a las reuniones de la Comisión de Igualdad para la redacción del I Plan de Igualdad de Castellón:

- Dña. Ana Julián, consultora Equality Momentum
- Dña. Elisa Iniesta, consultora Equality Momentum

¹ Fue sustituida por Antonio Escoín Reula desde la segunda jornada de trabajo.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente diagnóstico de situación de la Diputación de Castellón se ha realizado en los últimos meses del año 2019.

La redacción del Plan de Igualdad, por su parte, se ha elaborado en el primer semestre del año 2020, en base a la información obtenida en el Diagnóstico de Situación.

Así pues, la vigencia de dicho Plan será de cuatro años, para el periodo 2021-2024.

Respecto al ámbito de aplicación, este plan se dirige a la plantilla de la Diputación de Castellón en su conjunto.

V. PRIMER PLAN DE IGUALDAD

DIPUTACIÓN DE CASTELLÓN

Objetivo general: El objetivo general del Plan de Igualdad de la Diputación de Castellón es difundir y visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común. Será fundamental eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, por ejemplo, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.



1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo general: Mejorar el equilibrio global de la plantilla y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación. Además, fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y de transparencia.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
1	2	Incluir en los temarios de los procesos selectivos, materias relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contenidos relativos a la detección, prevención y atención ante la violencia de género.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Servicios Jurídicos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Nº de convocatorias que incluyen el temario. Contenido de los temarios incluidos, acordados con la Comisión de Igualdad.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
2	3	Procurar que los Tribunales de Selección sean paritarios y, si no fuese posible, emitir un informe indicando las causas.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Servicios Jurídicos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Informe anual con la composición de todos los tribunales conformados.

Objetivo específico: Verificar que los documentos que integren los procesos de selección y contratación, así como la RPT, no contengan condiciones que puedan producir discriminación.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
3	2	Revisar con perspectiva de género la conceptualización de la Relación de Puestos de Trabajo con carácter previo a su aprobación, haciendo uso, en todo caso de un lenguaje inclusivo.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Igualdad, Servicios Jurídicos y Representación Sindical.
Verificaciones y/o indicadores		La aprobación de la RPT con perspectiva de género. Evidencia de que la revisión se ha realizado por personal con formación específica en la materia.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
4	3	Rehacer la RPT de manera que se incorpore la perspectiva de género tanto en la definición de las funciones y competencias de los puestos de trabajo, como en la determinación y definición de los complementos específicos, en función del puesto de trabajo, haciendo uso, en todo caso de un lenguaje inclusivo.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Igualdad, Servicios Jurídicos y Representación Sindical.
Verificaciones y/o indicadores		La aprobación de la RPT con perspectiva de género. Evidencia de que la revisión se ha realizado por personal con formación específica en la materia.

Objetivo específico: Promover la formación específica en igualdad, especialmente al personal que integra el Área de RRHH, para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo o cualquier otro proceso que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo (becas, etc).

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
5	1	Realizar una formación específica en materia de igualdad de oportunidades, dirigida a las personas con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo o cualquier otro proceso que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo, concretamente, para Grupos A1 y A2.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Formación, Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Ficha técnica de las acciones formativas y certificados de superación del curso e Informe desagregado por sexo.

2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo general: Promover medidas que garanticen la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, en especial en aquellas categorías en las que existe un mayor desequilibrio.

Objetivo específico: Revisar y procurar que los órganos de toma de decisión cumplan el principio de presencia equilibrada³.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
6	3	Diseñar una herramienta que permita realizar un seguimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de toma de decisión.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		La herramienta diseñada y nombre de los servicios o departamentos que la utilizan. Informe de seguimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de toma de decisión.

Objetivo específico: Reducir los desequilibrios en los servicios o departamentos más masculinizados.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
7	3 - 4	Difundir entre la plantilla un informe anual con la distribución de las diferentes áreas con datos desagregados por sexo.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Igualdad y Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		Elaboración y distribución del informe.

3. Art. 20 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
8	3	Realizar informes de impacto de género sistemáticos, previos al proceso de lanzar cualquier convocatoria de selección de personal.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Igualdad, Servicios Jurídicos y Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		Coincidencia en el número de procesos selectivos y de informes de impacto de género realizados.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
9	4	En función del resultado de los preceptivos informes de impacto de género, incorporar la recomendación de realizar Acciones Positivas para reducir los desequilibrios en los servicios, departamentos o unidades funcionales más masculinizadas, en virtud del art.11.1 de la Ley Orgánica de Igualdad: «Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso».
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Igualdad y Servicios Jurídicos.
Verificaciones y/o indicadores		Relación anual de informes de impacto de género que recomiendan realizar la Acción Positiva y número de Acciones Positivas introducidas en las convocatorias públicas.

3 FORMACIÓN

Objetivo general: Garantizar la implementación del PIO a través de la capacitación del personal de la Diputación, y de la formación en igualdad del personal técnico y político de los ayuntamientos de la provincia de Castellón.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
10	1	Difusión interna: informar a la plantilla de la Diputación de Castellón de la creación del Área de Igualdad y del catálogo de servicios que puede ofrecerles el Área de Formación, en relación con la misma.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Sección de Formación, Comunicación, Recursos Humanos, Igualdad y Servicio de Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Documentos que evidencien la difusión interna..

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
11	1	Difusión externa: informar a los Ayuntamientos de la provincia de Castellón de la creación del Área de Igualdad y del catálogo de servicios que puede ofrecerles.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Sección de Formación, Comunicación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Documento que evidencia la realización de la sesión o sesiones informativas y notas de prensa, en su caso.

Objetivo específico: Promover la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas, tanto en la docencia como en los materiales elaborados exprofeso para las acciones formativas.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
12	4	Revisar los materiales con los que se imparten las acciones formativas para garantizar la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Sección de Formación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Informe de todos los cursos realizados y revisados (debe coincidir el número). Sugerencia: establecer un proceso paulatino (ej: 25%, 50%, 75%, 100%). Informe con los cambios realizados en los materiales.

Objetivo específico: Garantizar que los puestos y órganos con competencias en la gestión de personas tengan formación inicial o adquirida en materia de igualdad de oportunidades.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
13	4	Considerar como requisito que quien ocupe un puesto referido a la gestión de personas o forme parte del Tribunal de Selección o Comisión de Valoración deba haber realizado acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Sección de Formación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Relación de órganos comprometidos en esta acción y composición de los mismos. Nº de personas desagregado por sexo, que acreditan formación en igualdad en los servicios referidos y en los tribunales de selección.

Objetivo específico: Garantizar que en las acciones formativas dirigidas al personal directivo exista equilibrio entre sexos.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
14	2	Con el objetivo de potenciar el acceso a puestos de mayor responsabilidad, y realizar acciones dirigidas a formar al personal con perfil directivo, y reservar un 50% de las plazas ofertadas a cada sexo.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Sección de Formación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Porcentaje de plazas reservadas a cada sexo para formación en habilidades directivas. Porcentaje de incremento de mujeres en puestos de dirección.

Objetivo específico: Reformular el cómputo de horas formativas en materia de igualdad.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
15	2 - 4	Las acciones formativas sobre lenguaje no sexista, prevención de violencia de género, puesto que no son un derecho sino también un deber, no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas anuales de los planes de formación ni tampoco en las horas destinadas a formación (derecho).
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Sección de Formación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Documentación que acredite el no cómputo en la formación en lenguaje no sexista y prevención de la violencia de género.

Objetivo específico: Garantizar que las formaciones fomentan los valores de implicación y empatía de los trabajadores y trabajadoras.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
16	2	Realizar actividades relativas a la dinamización entre los trabajadores y trabajadoras que fomenten la comprensión de la posición social del otro, de la otra, incidiendo en los roles y estereotipos de género.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Sección de Formación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Certificados de asistencia a dichas actividades, e informe desagregado por sexo.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
17	3	Inclusión en la aplicación de gestión de Formación de informes que incluyan el número de horas desagregadas por sexo, tipo de contrato y categoría profesional.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los contenidos especificados en la descripción de la acción.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
18	2	Llevar a cabo sesiones formativas sobre responsabilidad social en materia de igualdad, para personal de Diputación y demás Entidades Locales.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		N.º de acciones realizadas. N.º de horas. Denominación de las acciones.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
19	1	Revisión y, si se precisa, adaptación a lenguaje inclusivo, del utilizado en las comunicaciones de la Sección de Formación.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		Revisión de la documentación. Anexo con las modificaciones realizadas.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
20	3 - 4	Empleo de <i>mainstreaming</i> en y desde las intervenciones de la Sección de Formación.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Sección de Formación.
Verificaciones y/o indicadores		Registro de incidencias.

Nota: La formación específica que afecte directamente a la implementación de ejes concretos se regulará en los mismos, como criterio de ejecución transversal.

4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo general: Garantizar que la organización disponga de un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género

Objetivo específico: Procurar que el desarrollo de la carrera profesional tenga en cuenta el Impacto de Género utilizando en su diseño las herramientas adecuadas.

Objetivo específico: Garantizar por mediación de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente los centros periféricos y las personas que están en medidas de conciliación familiar.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
21	3	Elaborar una estrategia para la Gestión del Conocimiento de la Plantilla, y mantener actualizado el CV académico y competencial del personal. Para ello, se avanzará en: - Coordinación entre los Servicios de RRHH y el resto de los Servicios. - Vincular toda la formación homologada a la ficha personal de cada empleada o empleado, en los archivos de RRHH: • La formación realizada a través de la Sección de Formación de la Diputación se asignará directamente a la ficha personal de cada persona empleada. • Se establecerán mecanismos ágiles para incorporar en tiempo real, la formación realizada en otros organismos. • Se establecerán mecanismos ágiles para incorporar en tiempo real las competencias alcanzadas. - Elaborar una base de datos en la que conste la información sobre la solvencia académica, experiencial y competencial de cada trabajadora y trabajador de la organización, que sirva tanto para la promoción profesional como para la posibilidad de acceso a nuevos puestos generados.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Informática, Innovación, Formación y RRHH.
Verificaciones y/o indicadores		Base de datos desagregada por sexos con personas con potencial de promoción.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
22	4	Establecer y difundir un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género. Para ello, en cada convocatoria: a) Se realizará un informe de impacto de género previo. b) Se garantizará que toda la plantilla, incluso la que esté en situación de baja, permiso o excedencia, tenga conocimiento de los requisitos de acceso a la misma, y de los criterios objetivos de valoración. c) El tribunal deberá acreditar formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. d) El tribunal cumplirá el principio de presencia equilibrada. Si ello no fuera posible, se justificará mediante un informe técnico. e) Las convocatorias computarán los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados².
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Servicios Jurídicos, Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Redacción de las convocatorias de promoción. Evidencias de implementación de las estrategias de difusión.

2. STJ Madrid de 1 de marzo de 2018 (Rec 906/17) que considera que no puede excluirse el periodo en excedencia por cuidado de hijos a efectos de subir de nivel profesional y ello en la medida en que son las mujeres quienes mayoritariamente ejercen este derecho en comparación con los trabajadores.

Otra referencia: http://www.mtramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm

Otra referencia: 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.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

"En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: (...)

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, (...)

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (...)

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. "

5 CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general: Aumentar el conocimiento de la organización para evitar posibles sesgos de género en los puestos de trabajo y para alcanzar los mejores niveles de satisfacción y rendimiento.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
23	1	Realizar una acción formativa que conlleve la acreditación de un Plan de Acción, en el Servicio de RRHH. Consistirá en la asimilación de contenidos teóricos y prácticos (acción formativa), así como en la realización de una relación exhaustiva y descriptiva de todos los puestos de trabajo y sus condiciones (acreditación del Plan de Acción), que será utilizada para la definición del Sistema de Valoración de Puestos de trabajo, y para la posterior revisión de la RPT que establece este PIO.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Relación descriptiva de los puestos de trabajo y análisis del sistema de valoración.

Objetivo específico: Profundizar en el nivel de satisfacción de la plantilla.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
24	4	Realizar un estudio de clima socio-laboral que permita obtener información para las evaluaciones psicosociales de los puestos de trabajo que realiza Prevención de Riesgos Laborales, y sobre el nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivación y rendimiento.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		RRHH y PRL.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados del estudio.

Objetivo general: Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación de todo el personal de la Diputación, especialmente por parte de los hombres.

Objetivo específico: Promover la conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivo específico: Desestereotipar el rol reproductivo femenino que perpetua la cultura de que los cuidados son responsabilidad de las mujeres.

Objetivo específico: Conocer las necesidades reales de la plantilla en materia de conciliación, para ascendientes y descendientes.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
25	4	Realizar una ampliación de diagnóstico que permita obtener la información relativa a las necesidades de conciliación de la plantilla (descendientes, ascendientes, dependientes y circunstancias específicas como la monomarentalidad y monoparentalidad).
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad y RRHH.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados del estudio.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
26	1	Abrir un buzón virtual que recoja sugerencias y propuestas sobre conciliación, cuyo contenido se analizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		RRHH e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Informe anual con las aportaciones del personal.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
27	3	Elaborar y difundir un estudio entre la plantilla de Diputación que aporte información sobre la percepción de los mecanismos de conciliación de la vida personal y laboral existentes (teletrabajo, flexibilidad horaria...) y del rol de las mujeres como cuidadoras para ver si incide en la percepción de estrés de estas, así como en los accidentes o enfermedades que se hayan producido hasta el momento. Establecer un apartado de sugerencias y propuestas que se quieran realizar en este sentido.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad, RRHH y Prevención de Riesgos Laborales.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados del estudio.

Objetivo específico: Generar una cultura de la corresponsabilidad de cuidados.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
28	2 - 4	Realizar anualmente una jornada sobre conciliación y corresponsabilidad, en el día Internacional de la Igualdad Salarial, entre cuyas acciones se contemple la realización de una campaña sobre los beneficios de la corresponsabilidad familiar diseñada por el personal masculino de la organización.
Periodicidad		Periódica (Cada 22 de febrero).
Responsabilidad		Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Ficha técnica con los contenidos de la jornada. Documentación gráfica. Realización de la campaña: enlaces y documentación gráfica o audiovisual generada.

Objetivo específico: Divulgar los mecanismos de conciliación existentes y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
29	2	Elaborar una guía orientada a la corresponsabilidad, que incluya todos los recursos de conciliación, indicando su duración y características, accesible en la intranet y en el Plan de Acogida de Igualdad que se facilite al personal de nueva incorporación. La guía deberá estar disponible a través de Intranet.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		RRHH, Igualdad y Comunicación Interna.
Verificaciones y/o indicadores		Publicación en la intranet. Incorporación en la documentación de bienvenida que se facilite al personal de nueva incorporación.

7 RETRIBUCIONES

Objetivo general: Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas observadas y fomentar la transparencia.

Objetivo específico: Profundizar en el análisis de los complementos salariales: horas extraordinarias y productividad.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
30	3	Realizar un análisis de la Relación de Puestos de Trabajo y de los diferentes tipos y niveles de complementos salariales para corregir, en su caso, las desigualdades que se pudieran estar produciendo.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Secretaría y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados del estudio. Incorporación en la documentación de bienvenida que se facilite al personal de nueva incorporación.

Objetivo general: Realizar la prevención de los riesgos laborales incorporando la transversalidad de género³.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
31	1	Se diseñará un protocolo de actuación sobre embarazo y lactancia, que regulará: - La forma de comunicar el estado de embarazo o lactancia en el puesto de trabajo. - Una relación de los trabajos, tareas y actividades laborales que puedan suponer un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o del feto y en periodo de lactancia y, una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. El Plan de Acogida de Igualdad notificará de la existencia del protocolo.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Secretaría.
Verificaciones y/o indicadores		Publicación y difusión del protocolo.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
32	1	Realizar una campaña de difusión de las funciones y competencias del servicio de Prevención de Riesgos Laborales en sus diferentes ámbitos de actuación (cursos de formación, instrucciones de seguridad, charlas que se realizan, etc.), teniendo presente la perspectiva de género.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		PRL, Recursos Humanos y Secretaría e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Evidencia de la campaña de difusión.

3. Este eje se elaboró y aprobó por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad antes de que se produjera la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
33	2 - 4	Solicitar al Servicio Médico que, anualmente, remita un informe de vigilancia de la salud colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, que aporten estudios epidemiológicos, teniendo en cuenta la segregación por sexo y edad en el análisis con perspectiva de género, y determinar aquellos puntos débiles a tratar para mejorar la salud laboral.
Periodicidad		Anual.
Responsabilidad		PRL, Recursos Humanos y Secretaría.
Verificaciones y/o indicadores		Informe anual.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
34	3	Revisar las evaluaciones de riesgos de los Servicios más masculinizados y verificar si las medidas preventivas adoptadas son compatibles y/o se ajustan a las necesidades de protección de las trabajadoras. Del mismo modo, revisar las evaluaciones de riesgos de los servicios más feminizados.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		PRL y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados de las evaluaciones.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
35	2	Incorporar al temario de Formación Inicial en Prevención de Riesgos Laborales contenidos con perspectiva de género en la valoración de los riesgos por puesto de trabajo, en la vigilancia de la salud y en la distribución de EPIs, prestando especial atención en la protección de la maternidad.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Prevención de Riesgos Laborales.
Verificaciones y/o indicadores		Revisión de los temarios.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
36	4	Adecuar las consignas de actuación en caso de emergencia de los centros de trabajo a los supuestos de evacuación de las mujeres embarazadas.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Prevención de Riesgos Laborales.
Verificaciones y/o indicadores		Revisión y adecuación de las medidas.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
37	4	Realizar un estudio de los accidentes laborales analizando la tipología causal en función del sexo de las personas y determinación de medidas precisas cuando sea procedente.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Prevención de Riesgos Laborales.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con las estadísticas de siniestralidad. Determinación de medidas cuando sea procedente.

9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general: Promover un clima laboral libre de Violencia de Género.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
38	1	Constituir un comité técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité (titulares y suplentes). En caso de ausencia del o la titular, se procurará que la persona que le supla deberá ser de su mismo sexo.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Representación Sindical.
Verificaciones y/o indicadores		Programa del curso con contenidos. Certificados acreditativos de haber superado el curso. Acta constitucional del Comité Técnico

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
39	1	Elaboración del Protocolo ante el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo para la Diputación de Castellón, que garantice la protección de las víctimas y su derecho a la permanencia en su puesto de trabajo. Se preverá la adopción de medidas preventivas, así como de medidas cautelares y disciplinarias en su caso, y se garantizará el cumplimiento del principio de no revictimización.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Recursos Humanos, Servicios Jurídicos, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Representación Sindical
Verificaciones y/o indicadores		Fecha aprobación y publicación del protocolo

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
40	3	Realizar una ampliación de diagnóstico para profundizar en los resultados obtenidos en este eje. Se difundirá una encuesta anónima a toda la plantilla para conocer el grado de incidencia del acoso, tanto sufrido como detectado. El informe que se redacte establecerá, en su caso, la necesidad de incrementar o no las medidas de sensibilización y su periodicidad en el tiempo.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados de la encuesta.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
41	2	Se diseñarán campañas de difusión para publicitar y dar a conocer entre el personal de la Diputación de Castellón el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y la composición del Comité Técnico Anti-Acoso. Además, se incluirá esta información en la documentación de bienvenida que se facilite al personal de nueva incorporación.
Periodicidad		Puntual y Periódica (27 de febrero de cada año).
Responsabilidad		Igualdad, Recursos Humanos, Comunicación, Secretaría y Representación Sindical.
Verificaciones y/o indicadores		Fichas técnicas de las campañas diseñadas. Evidencias gráficas de su implementación. Medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación del protocolo y evidencia de las acciones de difusión realizadas cada ejercicio. Texto de documento de bienvenida.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
42	2	Realización de acciones de sensibilización en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, dirigida a todo el personal de la plantilla, personal de programas temporales, personal político y representantes sindicales, para promocionar una cultura y un ambiente de trabajo libre de acoso, dar a conocer el protocolo redactado, así como las consecuencias que puede tener la realización de conductas de esta naturaleza
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad, Sección de Formación y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Ficha técnica de las acciones diseñadas. Evidencias de las cifras de participación desagregadas por sexo.

Objetivo general: Garantizar que en todos los departamentos, unidades funcionales y programas de la Diputación se incorpora la perspectiva de género en el uso del lenguaje y las imágenes, así como en el contenido de los mensajes y los canales de comunicación, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
43	1	Poner en marcha un buzón de igualdad (habilitado a través de la Intranet) con el objetivo de que los hombres y mujeres de la plantilla puedan expresar sus dudas, enviar sugerencias, iniciativas o propuestas, así como comunicar cualquier situación de desigualdad o incidencias vividas o percibidas.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Igualdad, Comunicación e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Informe que recoja las sugerencias y propuestas.

Objetivo específico: Capacitar al personal de la organización, tanto al técnico como al político, para llevar a cabo una comunicación inclusiva oral, escrita y en el uso de imágenes.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
44	1	Realizar una formación en comunicación de modo que se utilice un lenguaje en el que las mujeres y los hombres se sientan incluidos y reconocidos, unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de los roles y unos canales adecuados para toda la ciudadanía, dirigida a las personas responsables de: • Redactar convocatorias, circulares y cualquier tipo de documentación interna o externa. • Los medios de comunicación (Web y Redes Sociales). • Diseñar campañas en todas las áreas (Igualdad, Cultura, Educación, etc.). • Otros que se estime conveniente.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad, Sección de Formación, Comunicación e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Programa con los contenidos de la formación. Datos de participación desagregados por sexos.

Objetivo específico: Promover el uso del lenguaje no sexista a nivel interno y externo.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
45	3	Realizar una campaña interna para transmitir que el compromiso de la organización con la igualdad y el uso de una comunicación inclusiva es, además de una norma de obligado cumplimiento, una señal de calidad y excelencia de la Diputación.
Periodicidad		Periódica, elegir una fecha al año.
Responsabilidad		Igualdad, Comunicación e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Documentación gráfica o audiovisual generada.

Objetivo específico: Transmitir valores de igualdad de oportunidades en la imagen interna y externa de la organización.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
46	2	Una vez haya finalizado la formación en comunicación y género, realizar una revisión minuciosa de la documentación interna y externa emitida por la Diputación de Castellón y adecuarla a un lenguaje inclusivo desde el punto de vista del enfoque de género, haciendo hincapié en el uso de imágenes no sexistas. Deberían ser analizados, al menos, los siguientes recursos: • La documentación emitida por todas las áreas de la Diputación. • La página web, haciendo hincapié en texto e imagen. • Las redes sociales. • Los medios que se considere pertinentes.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Igualdad, Sección de Formación, Comunicación e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con la documentación revisada y, en su caso, las modificaciones que se hayan realizado.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
47	1	Añadir a la página web de la Diputación de Castellón, así como en los documentos y comunicaciones internas y externas acordadas, una Declaración Institucional de Tolerancia Cero ante la Violencia de Género.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Comunicación, Innovación, Secretaría e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Evidencia de la publicación de la declaración en la web y en los documentos emitidos.

11 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Objetivo general: Mantener la participación equilibrada que se da en la actualidad entre las trabajadoras y los trabajadores en la representación sindical.

Objetivo específico: Introducir herramientas de control que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo, para el seguimiento de la representación sindical, de cara a promover y garantizar y mantener la presencia equilibrada entre las mujeres y los hombres de la Junta de Personal.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
48	3	Diseñar una herramienta que permita realizar un seguimiento del equilibrio entre las mujeres y los hombres en la representación sindical.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Evidencia de la herramienta diseñada.

Objetivo específico: Aconsejar a los departamentos sindicales sobre la importancia de llevar listas igualitarias.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
49	2	Llevar a cabo jornadas de sensibilización con el objetivo de promover las candidaturas de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad sindical, y concienciar acerca de la importancia de mantener el equilibrio por sexo en la representación del personal de la organización.
Periodicidad		Puntual, cada dos años.
Responsabilidad		Igualdad, Recursos Humanos y Representantes Sindicales.
Verificaciones y/o indicadores		Ficha técnica de la jornada. Documentación gráfica.

12 VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Garantizar que las empleadas víctimas de violencia de género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas. Garantizar que esta información es accesible al personal de la organización que forme parte del entorno familiar y afectivo de mujeres en situación de maltrato, aunque no sean empleadas de la Diputación.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
50	2 - 4	Realizar sesiones informativas periódicas sobre los derechos y recursos de que disponen las víctimas de Violencia de Género, dirigidas a todas las áreas, departamentos o unidades funcionales de la Diputación. Estas sesiones podrán ser telepresenciales.
Periodicidad		Periódico.
Responsabilidad		Igualdad y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Nº de horas de formación y asistentes desagregado por sexo.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
51	2	Tras la primera sesión, se designará a un grupo de personas informantes clave que dispondrá de toda la información relativa a los derechos y recursos al alcance de las mujeres víctimas de Violencia de Género. Esta información también la podrá solicitar personal de la organización, que forme parte del entorno afectivo o familiar de mujeres en situación de maltrato, aunque estas no formen parte de la plantilla de la Diputación.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Recursos Humanos e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Listado con las personas designadas por departamento y verificación de que han realizado la formación específica.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
52	1	Elaborar y divulgar entre la plantilla una guía que contenga los recursos existentes en materia de Violencia de Género a nivel estatal y autonómico, así como los recursos informativos internos en la Diputación. La guía estará sometida a actualizaciones regulares y se publicará en la plataforma Yammer. Esta información se reflejará también en el Plan de Acogida de Igualdad.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Igualdad, Comunicación e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.

Objetivo específico: Promover una imagen institucional a favor de la lucha contra la Violencia de Género.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
53	1 - 4	Realizar públicamente un acto institucional de repulsa contra la Violencia de Género, en línea con el <i>Pacte Valencià contra la Violència de Gènere</i> , para visibilizar el compromiso de la organización en la lucha contra esta lacra social, cada vez que se produzca un caso grave en la provincia.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Presidencia e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Evidencias fotográficas en las redes sociales de la Diputación, junto con un pequeño escrito que las acompañe.

Objetivo general: Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
54	1	Redactar un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que regule: • Composición (requisitos de sus componentes, duración en el cargo, mecanismos de renovación, causas de revocación, etc.) • Funciones. • Convocatorias ordinarias y extraordinarias de la misma. • Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Redacción, aprobación y publicación del Reglamento.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
55	3	En cumplimiento del artículo 20 de la LOI, incorporar de modo efectivo la perspectiva de género en todos los sistemas informáticos de la Diputación, de modo que se incluya sistemáticamente la variable de sexo en todos los datos, y se incorporen indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Informática, Igualdad y Servicios Jurídicos.
Verificaciones y/o indicadores		La herramienta diseñada y nombre de los servicios o departamentos que la utilizan. Indicadores utilizados para analizar las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
56	1	Elaboración de un informe que permita a las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Castellón responder a cuestiones relativas a sus experiencias con el teletrabajo, las facilidades y/o dificultades detectadas durante el confinamiento y los planes de contingencia posteriores. Se profundizará en cómo ha incidido el teletrabajo en relación con las tareas domésticas, la concentración, etc., según el sexo, edad, descendientes/ascendientes a cargo u otras variables que se consideren de interés. A partir de los resultados obtenidos, se podrá plantear el diseño de acciones en función de las necesidades o carencias detectadas.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales e Innovación.
Verificaciones y/o indicadores		Informe con los resultados.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
57	1	Realizar sesiones informativas en torno al teletrabajo, en las que se trate el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres a causa de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente, y se establezcan las bases para evitar consecuencias indeseadas que agraven la brecha en materia de conciliación y corresponsabilidad, y las graves consecuencias que esta tiene en la vida de las mujeres.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Horas de formación y personas asistentes desagregados por sexo.

Objetivo específico: Garantizar que todo el personal de la Diputación conozca y aplique el contenido del Plan de Igualdad de Recursos humanos.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
58	1	Tras la aprobación del I Plan de Igualdad, se realizará: • Una presentación Oficial interna del mismo, dirigida a toda la plantilla de Diputación, asumiendo el compromiso político de su implementación y lanzando un mensaje sobre necesidad de colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en la organización, para lograr una transversalidad efectiva. • Una presentación oficial externa, comunicando el compromiso de la Diputación de Castellón con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Presidencia, Vicepresidencia, Igualdad y Comunicación.
Verificaciones y/o indicadores		Nota de prensa y fotografías del acto de difusión.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
59	4	Diseñar un Plan de Acogida de Igualdad para el personal de nueva incorporación, que contenga la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad y sus contenidos específicos. El Plan contendrá la siguiente información, y se actualizará tal como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobación de los diferentes documentos: • La guía de corresponsabilidad y conciliación. • Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Existencia del buzón de igualdad. • Otros aspectos que se considere relevantes.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Igualdad y Recursos Humanos.
Verificaciones y/o indicadores		Evidencia de diseño y divulgación del Plan de Acogida de Igualdad.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
60	1	Para la correcta implementación del Plan de Igualdad, facilitar la capacitación de la plantilla y de los cargos políticos en el ámbito de la igualdad de oportunidades a través de: - Sensibilización a toda la plantilla. - Formación Básica al personal político, y a los mandos técnicos intermedios. - Formación específica al personal responsable de cada área, departamento o unidad funcional, que facilite la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Diputación: • Acceso y Promoción en la función pública. • Cláusulas sociales. • Informes de Impacto de Género. • Presupuestos con Enfoque de Género. • Convocatorias para la concesión de subvenciones. • Diseño de planes y programas dirigidos a los municipios de la provincia.
Periodicidad		Puntual.
Responsabilidad		Formación e Igualdad, en coordinación con todas las áreas implicadas en los procesos formativos.
Verificaciones y/o indicadores		- Calendarización de las formaciones en los dos primeros años de vigencia del Plan de Igualdad. - Difusión de las acciones formativas y preinscripción del alumnado. - Ficha técnica de cada acción formativa (contenidos, metodología, objetivos, duración, docencia). - Registro de firmas de cada acción formativa. - Expedición y entrega de la acreditación formativa al alumnado.

Objetivo específico: Introducir medidas para asegurar una mayor igualdad social en la adjudicación de contratación pública.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
61	3	Promover la paridad y garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las mesas de contratación pública y/u otros órganos afines que se constituyan a tal efecto.
Periodicidad		Anual.
Responsabilidad		Contratación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Informe del Servicio de Contratación.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
62	3	Incorporar cláusulas sociales en las licitaciones públicas y, en todo caso, exigir la acreditación del cumplimiento de la normativa sobre la implantación y evaluación de Planes de Igualdad y Protocolos de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
Periodicidad		Anual.
Responsabilidad		Contratación e Igualdad.
Verificaciones y/o indicadores		Informe del Servicio de Contratación.

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
63	4	La Diputación tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de convocatorias de subvenciones, aplicando la estrategia dual⁴. Para ello, como medidas específicas podrá convocar ayudas dirigidas a Ayuntamientos y/o otros entes locales y por otro lado ayudas dirigidas a otras entidades u organizaciones, destinadas a la implementación de políticas públicas de igualdad. Y como medidas transversales establecerá criterios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el resto de las convocatorias, siempre que ello sea pertinente.
Periodicidad		Permanente.
Responsabilidad		Igualdad y Contratación.
Verificaciones y/o indicadores		Registro de las subvenciones con perspectiva de género.

4. La estrategia dual se dirige a fomentar el equilibrio social, laboral y político entre hombres y mujeres, respondiendo así a planteamientos estratégicos mediante la inclusión de objetivos de igualdad en todas las políticas. De esta forma, acciones específicas y medidas generales se convierten en dos estrategias complementarias para conseguir una misma meta: la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres.

NOTA: El Plan de Igualdad fue terminado de redactar a finales de julio de 2020.

Desde ese momento tras todos los procesos administrativos necesarios se presentará para su aprobación en el Pleno en el último trimestre de 2020. La Diputación se compromete a implementar aquellas acciones que sean viables en el ejercicio 2020, aunque su periodo de implementación esté previsto en el cronograma a partir de 2021.

VII. CRONOGRAMA

		ACCIÓN	2021	2022	2023	2024
1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1				
		2				
		3				
		4				
		5				
2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	6				
		7				
		8				
		9				
3	FORMACIÓN	10				
		11				
		12				
		13				
		14				
		15				
		16				
		17				
		18				
		19				
		20				
4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	21				
		22				
5	CONDICIONES DE TRABAJO	23				
		24				
6	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	25				
		26				
		27				
		28				
		29				
7	RETRIBUCIONES	30				

		ACCIÓN	2021	2022	2023	2024
8	SALUD LABORAL	31				
		32				
		33				
		34				
		35				
		36				
		37				
9	PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	38				
		39				
		40				
		41				
		42				
10	COMUNICACIÓN	43				
		44				
		45				
		46				
		47				
11	REPRESENTACIÓN SINDICAL	48				
		49				
12	VIOLENCIA DE GÉNERO	50				
		51				
		52				
		53				
13	TRANSVERSALIDAD	54				
		55				
		56				
		57				
		58				
		59				
		60				
		61				
		62				
		63				

A

Acción Positiva

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Desde la perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel, la discriminación positiva a la que llama discriminación inversa "es una forma de diferenciación para la igualdad". Opta por la palabra inversa en la medida, dice, que ésta alude "a la inversión de una discriminación precedente, mediante una discriminación de signo opuesto". Distingue, además, entre discriminación inversa o positiva respecto de acción positiva o afirmativa; señalando que éstas últimas "son medidas menos drásticas y radicales que aquellas que tienen un carácter discriminatorio y no simplemente desigualitario y que, además, se producen en una situación de especial escasez lo que implica perjuicios a otras personas. (...)".

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.

Agente para la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cod. 2939).

Alienada

Persona oprimida que ha interiorizado y comparte el sistema de creencias de su opresor.

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.

Androcentrismo

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

Autoridad Femenina

Concepto elaborado desde el feminismo de la diferencia sexual que apuesta por la constitución de una autoridad femenina construida de forma diferente (de otro modo) a la masculina (a la autoridad tradicional), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder. La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vertebra esa "otra autoridad" que a su vez es una figura de intercambio (nadie es en sí la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra. Lia Cigarini señala que: "(...) la autoridad femenina no replica a la autoridad tradicional (...), porque la diferencia femenina no se mide con la masculina (...) Nuestra búsqueda de autoridad es un ataque directo al sistema de poder masculino (...) La práctica que crea autoridad simbólica de mujeres debe crear también una realidad social o no existe. (...) Y dar los instrumentos para la crítica del sistema de poder. O no existe".

B

Body shaming

Acto de insultar o avergonzar a una persona por no tener un cuerpo normativo o que entra dentro de los cánones de belleza establecidos. Es un concepto que se ha extendido junto con el uso de las redes sociales y que afecta principalmente a las mujeres que deciden mostrar su cuerpo de forma libre.

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

Brecha salarial se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

Brecha tecnológica se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Bropropriating

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer (generalmente en un entorno laboral) llevándose el mérito de la misma.

C

Ciudadanía

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue tres etapas: una "ciudadanía civil" en el siglo XVIII, vinculada a la libertad y los derechos de propiedad; una "ciudadanía política" propia del XIX, ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política y, por último, en esta última mitad del siglo, una "ciudadanía social", relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tarde que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Como señala Marshall, ser ciudadana /o de pleno derecho hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

Cis/cisgénero

Persona cuya identidad de género es concordante con su sexo biológico.

Coeducación

Método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo.

Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a "juntar" en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre

el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres

Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)

Composición equilibrada

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria con relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA).

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender 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 e hijas 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.

Consentimiento

Se trata de un acuerdo verbal que establece que las partes involucradas en una relación -sentimental o sexual- lo hacen a gusto, de manera consciente, sana y sin coacciones.

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 estén a su cargo.

Cosificación

Acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del otro. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona.

Culpabilización de la víctima o victim blaming

Actitud que aparece en relación con un crimen o un abuso, en el que se considera que las víctimas de ese suceso son parcial o totalmente responsables del mismo. Por ejemplo, ante una violación cuestionar a la víctima preguntándole cuánto había bebido, por qué volvió sola a casa, si coqueteó antes con el agresor o qué llevaba puesto.

Cultura de la violación

Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

Cuota de Participación

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta.

Currículo oculto

Al desarrollarse en el proceso de formación, contenidos y valores que colocan a los hombres como los principales referentes (en todas las disciplinas y materias) no existen las mismas oportunidades por parte de las niñas de aprender mediante modelos –también femeninos– que les permitan emular esquemas de éxito, en el campo del pensamiento y de las ciencias. Por lo tanto, el aprendizaje aparentemente neutro, implica tomar la conducta masculina como el único referente visible para conocer los modos y comportamientos que sirven para alcanzar las metas que quieran acometer. Por lo tanto, tener en cuenta las características diferenciales, ayuda a trazarse una trayectoria personal y profesional al margen de la adjudicación de roles sociales.

D

Deconstrucción

Ejercicio de evaluación personal en el que la persona se esfuerza por desaprender, identificar y eliminar las actitudes machistas a las que ha estado expuesta toda la vida.

Democracia Paritaria

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

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Derechos sexuales y reproductivos

Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

Desagregación de datos por sexo

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante 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 y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de las estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Pazos).

Diferencia

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos es la base del feminismo que reivindica la valorización de cualidades atribuidas a las mujeres frente a valores supuestamente masculinos que han dado lugar a sociedades agresivas y plenas de desigualdad.

La teoría de la diferencia expresa su temor de que la mera igualdad política y laboral nos haga imitar los valores exaltados por la sociedad patriarcal y, por otro lado, considera que el igualitarismo no hace justicia a las mujeres, ya que los hombres y las mujeres son diferentes.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa (en función del sexo)

Situación en la que se trata a una persona desfavorable o desigualmente en razón de su sexo y que se manifiesta de forma explícita o que está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico.

Discriminación horizontal

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

Discriminación indirecta (en función del sexo)

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre las y los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n° L 039 de 14/02/1976).

Discriminación positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, denominadas a veces "Discriminación Positiva".

Doble Jornada

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

E

Equidad

Imparcialidad y justicia entre hombres y mujeres aplicada a la distribución de beneficios y la distribución de la responsabilidad.

Empoderamiento de las mujeres - Empowerment

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) 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 de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

Como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

Espacio público

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Estereotipos

Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc.).

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres identificando los factores que causan las desigualdades y sugiriendo acciones para eliminarlas o adaptándolas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Estrategia dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad)

integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996]

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

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, desde la perspectiva de las mujeres, 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.

Para comprender cómo ha evolucionado se relata en periodos históricos que se denominan "olas". Es una forma de remarcar que los objetivos para alcanzar la igualdad real han de ir revisándose y renovándose de forma continua ya que no es un problema puntual o de un solo periodo histórico. Su alcance es internacional.

A finales del siglo XX se empezó a denominar en plural "feminismos" por su complejidad teórica y para dar entrada a diferentes perspectivas.

G

Género

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es suficiente para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

H

Hembrismo

Supuesta represión y dominio de las mujeres hacia los hombres. Junto con feminazi, es otro término masculino que pretende desprestigiar la lucha feminista, acusándola de radical, para seguir perpetuando el sistema desfavorable.

Heteronormatividad

Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género.

Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.

Igualdad de género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".

Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado De la igualdad de los dos sexos. Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rousseau, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

Igualdad de hecho

Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

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 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 con el entorno que les rodea). "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (LOIEMH, art. 4).

Igualdad formal e igualdad real

Los textos normativos, constituciones, tratados, reglamentos, convenios, que siguen las pautas de un texto jurídico reconocen la necesidad de velar por la igualdad como un derecho con garantías de protección para hombres y mujeres. La igualdad real, se registra mediante el análisis de aquellas instancias sociales, donde debiéndose verificar el principio de igualdad real, ésta no se concreta en la práctica, como se detecta en las tasas de empleo, tasas retributivas, participación en la vida política, presencia de mujeres en empresas del sector primario, órganos de decisión, entre otros.

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. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE). España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

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. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Interseccionalidad

La interseccionalidad no es, a priori, un término sencillo. Pero es clave cuando se trata de entender la discriminación. Se atribuye su autoría a la catedrática y defensora de los derechos civiles Kimberlé Williams Crenshaw, especializada en temas raciales y de género, que la usó por primera vez en 1989. Según esta teoría, los distintos motivos de discriminación que sufren las personas no actúan de forma separada, sino que cuando se cruzan o se superponen conforman una forma específica de discriminación.

Es decir, una mujer puede ser discriminada por el hecho de ser mujer. También por ser joven y también por ser gitana. Pero la superposición de las identidades de ser mujer, joven y gitana forman una discriminación específica que no se explica por estas identidades por separado. La interseccionalidad no es exclusiva de la teoría feminista, pero sí existe una vertiente específica sobre género y los estudios concluyen que, cuando existen múltiples variables de discriminación, la variable género siempre se lleva la peor parte. Un ejemplo: una mujer negra y pobre tiene índices de opresión social muchos más altos que un hombre negro y pobre.

L

Lenguaje no sexista

Utilización del lenguaje cotidiano y técnico eliminando del mismo el enunciado de términos únicamente en masculino, puesto que esta acepción lejos de ser universal aplicable para mujeres y hombres- encierra una subestimación de la representación femenina en las descripciones en las que sea empleada. Para subsanar este déficit de visibilidad se recomienda introducir el género femenino, o buscar términos que indiquen en su composición semántica ambos géneros.

Luz de gas

Forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que esta está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son "imaginarias".

M

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 conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Los procesos de socialización de la cultura han legitimado la creencia en la posición superior del hombre: el poder personal y la autoafirmación en posesión de la razón y la fuerza del hombre y la definición de la mujer como inferior a su servicio.

Mainstreaming

Una “política de mainstreaming” significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del mainstreaming tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

Mansplaining

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre, con actitud paternalista, le explica algo a una mujer asumiendo que los conocimientos que ella tiene sobre ese tema son inferiores o no son válidos.

Manspreading

Expresión inglesa que describe una práctica realizada por algunos hombres en el transporte público que consiste en espatarrarse de piernas ocupando más espacio del que les corresponde.

Manterruption

Expresión inglesa que define las interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer en medio de una explicación o discurso.

Micromachismo

Es un término que describe aquellas acciones cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo podrían ser que el camarero le ponga instintivamente la cerveza al hombre y el refresco a la mujer, aunque él sea abstemio.

Misoginia

Según la RAE, es la aversión a las mujeres. En términos coloquiales es el odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina y el feminismo la considera como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo: existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

Modelo de igualdad en femenino

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variables a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

Modelo de igualdad en masculino

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para éstos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

Movimiento feminista

"El feminismo es una forma de pensar y una manera de vivir".

Simone de Beauvoir.

El movimiento feminista está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympia de Gouges en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.

El movimiento feminista actual es heredero de todas estas mujeres y de muchas otras que en todo el mundo luchan, ahora mismo, por una sociedad más justa, para mujeres y hombres.

En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Con el lema de "10 personal es político", se forman grupos de reflexión en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc. En la actualidad no puede hablarse de un sólo movimiento feminista, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad.

N

Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo lo encontramos en los textos constitucionales que se han desarrollado en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad.

O

Organismos para la igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

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

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. Alicia Puleo distingue

entre patriarcados de coerción "los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres" y los patriarcados de consentimiento, donde seda la igualdad formal ante la ley, y que define como "los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación". Desde el feminismo de la diferencia sexual se ha postulado recientemente, sin embargo, que el patriarcado ya ha terminado en tanto que ya no significa nada para las mujeres. El grupo de mujeres de la librería de Milán escribe al respecto lo siguiente: "descubierto y denunciado por éstas, las mujeres ya no le dan su crédito; como prueba de ello se puede observar cómo hoy las mujeres deciden sus destinos, sus opciones y determinan sus obligaciones".

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. (Guía Europa perspectiva de género).

Planes de igualdad

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1).

Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

Políticas de igualdad de oportunidades

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978: "Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo".

Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas.

Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades. 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 en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Principio de no discriminación

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".

La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: "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 del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

Privilegio

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. Una persona que pertenece al grupo privilegiado no tiene por qué ser necesariamente perjudicial para un grupo oprimido de manera individual (puede no ser machista, clasista, racista ni homófobo) pero es muy probable que, sin ni siquiera sospecharlo, forme parte del problema general.

El privilegio es un concepto variable y en ocasiones puedes formar parte de un grupo oprimido y al mismo tiempo de un grupo opresor.

Por ejemplo: si eres una mujer blanca de clase media y heterosexual, es probable que el machismo te oprima, pero debes asumir que eres una persona privilegiada en cuanto a raza, sexualidad y clase social.

R

Roles de género

Roles, o papeles desempeñados por hombres y mujeres, en virtud de un proceso de aprendizaje denominado socialización que se desarrolla a lo largo de toda la biografía. Que cuenta con agentes –la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo, los medios de comunicación– así como los dispositivos de los que sirve para hacerlo eficaz: los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las sanciones y recompensas, así como las expectativas que se reservan para niños y niñas respecto a su futuro personal y profesional. Una diferencia clave en los roles genéricos estriba en marcar la responsabilidad de la conciliación de ambos espacios –familiar y laboral– sólo a un género el femenino: la doble jornada, o el cuidado de personas dependientes.

S

Segregación en el mercado laboral

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones

/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Sexismo

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

Socialización de género

Aprendizaje biográfico en relación con los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Los agentes de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. La socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.

Sororidad

Se trata probablemente del término que con más fuerza han propagado y mimado las feministas en los últimos años. Proviene del latín "soror", "hermana" y alude a la hermandad entre mujeres. Se utiliza para referirse a la relación de apoyo y unión, contrarrestando uno de los estereotipos más arraigados, de que las mujeres son las peores enemigas de otras mujeres. Nada más lejos de la realidad. El movimiento feminista se creó y pervive como una red de relaciones entre mujeres.

Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc.

Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento- dominación.

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 para otros; en función, en definitiva, de modelos impuestos.

Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.

Suelo pegajoso

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto la sociedad hace creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para "pegar a las mujeres al suelo" es utilizar la carga de la culpa.

T

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Transfobia

Odio e intolerancia hacia las personas trans y la diversidad de género y creencia social de que la forma de identidad y expresión de una persona debe corresponder a su sexo biológico.

Transversalidad

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas.

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, 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.

V

Violencia ambiental

Supone el ejercicio de cualquier acto consistente en destruir el entorno de la mujer, como romper, esconder, tirar objetos de alta estima para la mujer, no respetar su correo, maltratar a sus animales o mascotas, etc.

Violencia de Género

Según el artículo 1 de la L.O 1/2004, se trata de la "violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia."

Desde 2014 incluye a los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

Violencia cultural o simbólica

Es toda manifestación que justifica, legitima y hace posible que exista la violencia directa y la violencia estructural porque supone que dichas manifestaciones son consideradas justas, necesarias e inevitables dentro del sistema patriarcal. Esta violencia se construye desde todos los ámbitos, mediante la emisión de mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad.

Violencia económica

Estos tienen lugar cuando el agresor controla todo lo referente al dinero de la mujer, independientemente de que ésta trabaje o no en el ámbito público. Supone cualquier conducta consistente en la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar de la mujer y de sus hijos e hijas o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar, en la convivencia de pareja o en las relaciones posteriores a la ruptura de la misma.

Violencia física

Este tipo de violencia comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza que provoque o pueda provocar una lesión, daño físico o dolor o enfermedad en la mujer, o la coloque en grave riesgo de padecerla.

Este tipo de violencia comprende actos como: golpes de diversa intensidad, con objetos o armas, empujones, patadas, puñetazos, bofetadas, golpes, pellizcos, mordeduras, quemaduras, cortes, intentos de estrangulamiento.

Violencia machista

Es la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Si bien en muchos lugares del mundo los términos violencia de género y violencia machista suelen ser sinónimos, en España se suele usar este término para denominar cualquier violencia de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer y no es necesario que exista una relación afectiva entre ellos.

El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014, establece una larga lista de violencias machistas, entre las que están la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina, entre otras.

Violencia psíquica

Esta forma de violencia implica cualquier conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona. Se da cuando alguien adopta unas actitudes y palabras destinadas a denigrar o negar la manera de ser del otro, orientada a la desvalorización de las mujeres.

Como violencia psíquica se pueden definir comportamientos como: amenazas, el insulto, vejaciones, la humillación, los actos de intimidación, menospreciar sus capacidades intelectuales, el desprecio, la indiferencia afectiva, el aislamiento social, atacar su autoestima, criticar todo lo que hace o dice, la manipulación, el chantaje emocional, las amenazas, la coacción, los celos, el acoso, la denigración, el control, el abandono, ...

Violencia sexual

La violencia sexual implica cualquier conducta que conlleve un acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento de la mujer llevado a cabo a través de la fuerza y realizado desde una posición de poder o autoridad. Se produce cuando se fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o se le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad.

Violencia social

Supone el ejercicio de cualquier conducta encaminada a limitar los contactos sociales y familiares de la mujer, aislándola de su entorno y obstaculizando cualquier tipo de apoyo social.

Visibilización (ver invisibilidad)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.



DIPUTACIÓ
D E
CASTELLÓ