

***III PLAN DE
IGUALDAD
ENTRE
MUJERES Y
HOMBRES.
LARVA 2024-2028***





“POR UN MUNDO DONDE
SEAMOS SOCIALMENTE
IGUALES, HUMANAMENTE
DIFERENTES Y TOTALMENTE
LIBRES”.

ROSA LUXEMBURGO



ÍNDICE

PRÓLOGO	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.	5
3. PRINCIPIOS RECTORES DEL III PLAN DE IGUALDAD.	10
4. ELABORACIÓN DEL PAN.	11
5. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL III PLAN DE	12
6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN	13
6.1. LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDA AL AYUNTAMIENTO	13
6.2. LÍNEA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.	15
6.3. LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	17
6.4. LÍNEA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.	19
6.5. LÍNEA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD.	20
6.6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE.	21
6.7. LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.	22
6.8. LÍNEA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.	23
6.9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.	24
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	26
8. GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE IGUALDAD.	27





PRÓLOGO

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en el que se integran sea real y efectiva. Por tanto, con este III Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Larva cumple el mandato constitucional de promover las condiciones para alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres. Basándose en un diagnóstico riguroso donde se hace visible las diferencias existentes entre mujeres y hombres dentro de la realidad social, política, laboral, educativa, cultural y poblacional de Larva. Todo ello, con el fin de conocer las necesidades, carencias y potencialidades en materia de género y planificar las acciones para favorecer e impulsar el paso de la igualdad formal a la igualdad real y efectiva en el municipio.

Como administración pública, tenemos la obligación de cumplir las leyes de las que nos hemos dotado y es un deber ético colocar al ayuntamiento de Larva al lado de quienes trabajan por conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres. Como menciona la autora Adela Cortina “El siglo XXI debe ser el de las mujeres y el de la reducción de las desigualdades”.

Un municipio que trabaja por lograr objetivos igualitarios es un municipio mejor, que da oportunidades al 100% de su población, que aprovecha el talento del 100% de su población y que logra una mejor calidad de vida para el 100% de la población.





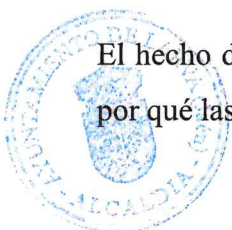
1. INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres han ocupado un papel subordinado a los hombres en prácticamente todos los ámbitos de la vida, resultado de un modelo de organización social de carácter patriarcal que otorga a los hombres mayor poder, reconocimiento y acceso a los recursos y que asigna a mujeres y hombres unos roles diferenciados. Este modelo patriarcal, basado en el género, se traduce en una división de roles que asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito privado o doméstico (vinculado al cuidado del hogar y de las hijas e hijos y otras personas dependientes) y a los hombres al ámbito público-productivo (vinculado con la actividad laboral y económica, la vida social y la representación política), que está en el origen de las importantes desigualdades entre hombres y mujeres, que durante siglos han limitado la presencia y participación de estas últimas en la actividad económica, social, política, etc...

Como ya se ha mencionado, ésta forma de organización social se basa en el género, concepto que hace referencia a los condicionantes de tipo social y cultural que conforman los rasgos característicos de la femineidad y la masculinidad, y que establece una serie de comportamientos, atributos y actividades que cada sociedad considera propios de los hombres y de las mujeres y que trascienden las diferencias biológicas entre los sexos. Estas identidades de género o roles de género, culturalmente construidas, tienen una influencia clave en los valores, las creencias, las actitudes y los comportamientos de las personas, puesto que se configuran como un referente normativo que establece lo que se considera adecuado/aceptable o característico de hombres y mujeres y que fija diferencias en el poder y en el acceso a los recursos entre ambos. Estas identidades de género o pautas de comportamiento asignadas a mujeres y hombres son transmitidas y reproducidas a través de distintas instancias socializadoras, como la familia, la escuela y los medios de comunicación social, favoreciéndose de este modo su reproducción.

“No se nace mujer, se llega a serlo” (Simone de Beauvoir).

El hecho de que el género sea una construcción cultural y por tanto cambiante, explica por qué las identidades y/o roles femeninos y masculinos están en continua evolución.





Las reivindicaciones históricas de las mujeres en favor de una igualdad efectiva y la consolidación de los procesos democráticos están en el origen de los importantes cambios registrados en nuestra sociedad que se traducen en la creciente presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, política, laboral, educativa, cultural y poblacional.

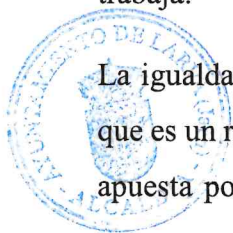
Resultan incuestionables los progresos realizados en el campo de la igualdad de oportunidades, cuyo mejor exponente es la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007/ 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, que se hayan producido avances notables en materia de igualdad de oportunidades no significa que no existan todavía hoy desigualdades entre mujeres y hombres.

Actualmente, a pesar de que los niveles de educación de las mujeres han mejorado considerablemente no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad. Aún, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social, lo que atenta contra el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Destacar que cada vez hay más familias con dos personas perceptoras de salario, lo que implica dos personas insertadas en el mercado de trabajo, con todo lo que conlleva: la dificultad de la conciliación de la vida familiar, productiva y de ocio y tiempo libre.

Por lo tanto, es evidente que hay que reorganizar la estructura social a fin de que las personas puedan compatibilizar sus tiempos para atender todas sus responsabilidades. Se trata de conseguir que la conciliación signifique poder hacer compatible la vida familiar, productiva y de ocio y tiempo libre, para ambos sexos. Para esto es imprescindible implicar a los hombres y a las mujeres, pero, también a las empresas y a las Administraciones Públicas.

En nuestro municipio la mayor fuente de ingresos de las familias proviene de las actividades de agricultura como la recolección de aceituna (de diciembre a febrero), en la que cada vez más, la presencia de mujeres se ve más reducida y el turismo, en verano. El resto de los meses la mayoría de la población, en especial la población femenina, no trabaja.

La igualdad de género no es un asunto que pretenda beneficiar sólo a las mujeres, sino que es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida. Por eso, el Ayuntamiento de





Larva pretende seguir impulsando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y acomete el III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, dando un paso adelante para aplicar de manera transversal el principio de igualdad de género en las políticas municipales, para avanzar en una sociedad en igualdad, superando el modelo patriarcal, para hacer frente a la violencia de género y para promover la plena participación de las mujeres en todos los espacios.

Los dos planes municipales anteriores de igualdad entre mujeres y hombres, han sido el instrumento central que ha permitido plantear las líneas municipales de actuación, a medio y largo plazo para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 de Tratado de Ámsterdam (Aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a “la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”, que giran en torno a la eliminación de la discriminación legislativa y proponen la implantación de planes o programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, creando, asimismo organismos y estructuras específicas para la coordinación de las políticas de igualdad.





2.MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

El análisis del marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es un proceso clave en el diseño de las políticas y los planes municipales dirigidos a su promoción. De hecho, la competencia asignada en esta materia a los municipios resulta determinante a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres impulsado por el Ayuntamiento de Larva que, como no puede ser de otro modo, se centran en aquellos ámbitos que son competencia de la Administración Local.

El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en nuestro ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- ✓ Declaración universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- ✓ Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993).
- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995).
- ✓ Manual de Naciones Unidas sobre Legislación en materia de Violencia contra la Mujer (2012).

ÁMBITO EUROPEO

- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).

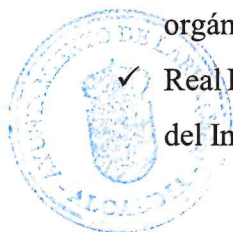




- ✓ Web de EU JUSTICE- Legislación de la Unión Europea sobre Violencia de Género.
- ✓ Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul).
- ✓ Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (DOCE C (...))
- ✓ Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000)
- ✓ Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000)
- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción (...)
- ✓ Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004) (...)
- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

ÁMBITO ESTATAL.

- ✓ Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.
- ✓ Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.

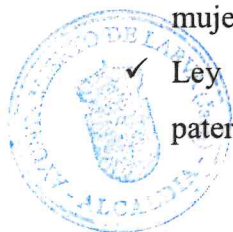




- ✓ Constitución Española en el Art. 14 proclama “que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y en el artículo 9.2 establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en el que se cita textualmente: “Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, o sexo...” respondiendo a dicho precepto, según se especifica en el artículo 10.2 de la C.E.

Actualmente España cuenta con un cuerpo normativo en materia de igualdad y no discriminación que es otro instrumento que inspiran el Plan de Igualdad de Larva:

- ✓ Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004 del 1 de abril, de medidas integrales para la prevención de la violencia de género.
- ✓ Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ✓ Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios
- ✓ Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida





- ✓ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

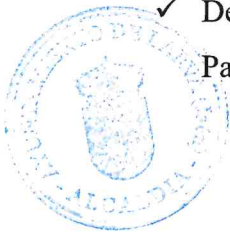
ÁMBITO AUTONÓMICO.

- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificada por la 9/2018 de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género, trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y más solidaria.
- ✓ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, modificada por la 9/2018 de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género, trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y más solidaria.
- ✓ Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género
- ✓ Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- ✓ Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- ✓ Ley Orgánica de 2/2007 de 19 de marzo del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- ✓ Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- ✓ Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- ✓ Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- ✓ Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.





- ✓ Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- ✓ Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- ✓ Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.





3.PRINCIPIOS RECTORES DEL III PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan se ha elaborado desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de la mujeres y hombres. El Plan Estratégico se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en los siguientes principios rectores:

- IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El principal objetivo es fomentar la igualdad de derechos entre las personas de ambos sexos, impulsar la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de todas las acciones dirigidas a la población general, así como en la estructura organizativa.

- TRANSVERSALIDAD

También conocido como Mainstreaming, supone la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas.

- RESPONSABILIDAD

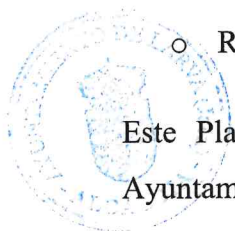
Tras la entrada en vigor de la Ley 9/2018, de 8 de octubre de 2018, por la que se modifica la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no sólo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha ley.

- VISIÓN DE PROCESO.

Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan es el siguiente paso en nuestra andadura por la igualdad real y efectiva, puesto que no solo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.

- REPERCUSIONES EN LA CIUDADANÍA.

Este Plan se desarrollará no solo desde las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Larva, sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía





perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puesta en marcha.

○ INSTRUMENTALIDAD.

Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que, de no ser así, carecería de valor técnico y social.

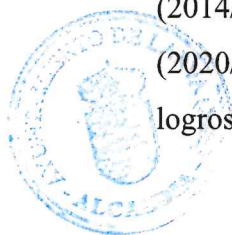
○ INNOVACIÓN.

La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no solo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

4. ELABORACIÓN DEL PAN.

El plan ha sido elaborado partiendo de un diagnóstico inicial que se ha realizado a partir de:

- El ayuntamiento cuenta con una psicóloga a nivel local que presta servicios una vez al mes, con el fin de eliminar las situaciones de desigualdad de género y de dinamizar actuaciones realizadas en el municipio.
- Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014/2016) y II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2020/2024) de la localidad de Larva, arrojando datos muy alentadores sobre los logros que se han conseguido en los periodos anteriormente citados.





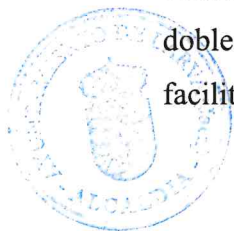
5. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO GENERAL.

Promover desde el Ayuntamiento de Larva la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres como un derecho humano para el que se deben impulsar políticas de acción positiva ayudando a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real, mejorando asimismo la calidad de vida de la población de Larva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Prestar servicios adecuados a la realidad social actual y desarrollar nuevas campañas y programas diseñados desde las sugerencias, necesidades e inquietudes de la población del municipio.
- Prestar asesoramiento y formación a las asociaciones municipales en políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Trabajar en la detección, prevención e intervención en violencia de género en el ámbito de nuestras competencias.
- Prestar especial atención al colectivo L.G.T.B.I. y mujeres que por sus condiciones físicas, psíquicas, de etnia, edad y otras circunstancias, sufren una doble o a veces, triple discriminación, desarrollando actuaciones específicas y facilitando la participación de las mismas en todas las acciones a desarrollar.





6.LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS AL AYUNTAMIENTO.
2. LÍNEA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.
3. LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
4. LÍNEA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA.
5. LÍNEA EDUCACIÓN Y JUVENTUD.
6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE.
7. LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.
8. LÍNEA URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.
9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.

6.1.LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDA AL AYUNTAMIENTO

JUSTIFICACIÓN.

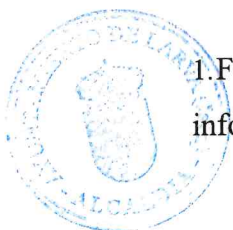
Las administraciones Públicas deben integrar en su funcionamiento el principio de Igualdad derivado de una de las estrategias propuestas por el Consejo de Europa para hacer real y efectiva la igualdad: la transversalidad.

El ámbito municipal es el más cercano a las solicitudes de las mujeres y hombres que lo integran y debe de constituirse como un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades, de forma que su organización y funcionamiento sea sensible a las diferencias de género.

Adaptar los recursos humanos municipales hacia la formación y capacitación en igualdad y género, serán medidas que desarrollaremos en esta línea de actuación.

OBJETIVOS:

- 1.Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en los documentos, formularios, informes y comunicaciones del Ayuntamiento.

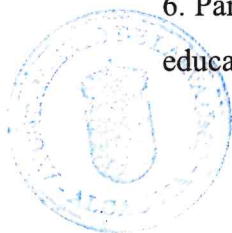




2. Incorporar la perspectiva de género a los sistemas de información el diagnóstico, diseño, desarrollo y evaluación de políticas, medidas y/o actuaciones del Ayuntamiento.
3. Desagregar todos los datos por sexo.
4. Facilitar la coordinación y la cooperación con otras entidades y organizaciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Fijar las reuniones en horarios adaptados a las necesidades de mujeres y hombres.

ACCIONES.

1. Revisión y actualización progresiva del lenguaje no sexista en toda la normativa, formularios y demás documentación generada por el Ayuntamiento de Larva.
2. Desagregación progresiva por sexos de las bases de los datos del Ayuntamiento.
3. Coordinación entre todas las Concejalías y con la Concejalía de Igualdad para integrarla igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las acciones que se desarrollen.
4. Convocatorias de reuniones en horarios adaptados a las necesidades de las mujeres y hombres.
5. En la Página Web del Ayuntamiento, el presente Plan de Igualdad de Oportunidades permanecerá expuesto durante su vigencia.
6. Paridad de hombres y mujeres en la constitución de jurados de diversa índole: cultura, educación, espectáculos, premios, etc.





6.2.LÍNEA DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.

FUNDAMENTACIÓN.

Esta medida se encamina a conseguir una implicación activa de la ciudadanía en la materialización efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

La reivindicación por la igualdad de género, en su evolución ha ido extendiéndose y entrando en la agenda de gran parte de los movimientos sociales, encarnándose esa extensión en lo que ha dado en llamarse transversalidad o mainstreaming de la perspectiva de género.

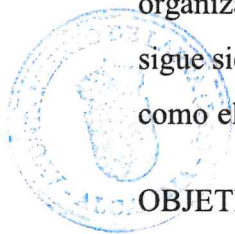
A ello cabe añadir la idea del empoderamiento, definido por la Segunda Conferencia Mundial de la mujer de Naciones Unidas, (1980) como “el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, que ha sido esencial para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad y su propia autopercepción como agentes activos en el ámbito público.

Una participación más equilibrada de mujeres y hombres en las responsabilidades públicas permite incidir en una nueva organización social más igualitaria, al tiempo que obliga avanzar en el terreno de corresponsabilidad en el ámbito privado.

De acuerdo con lo recogido en el Declaración de Beijing de 1995, "El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad”.

Es cierto que en los últimos años se han registrado importantes avances en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres también en cuanto a su participación pública en los ámbitos de poder y de toma de decisiones de los gobiernos, partidos políticos, organizaciones sindicales, etc., pero en términos generales la participación de las mujeres sigue siendo aún minoritaria y queda muy por detrás del que puede constatararse en ámbitos como el educativo y el laboral.

OBJETIVOS.

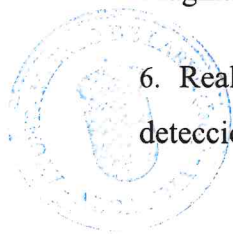




- 1 Fomento del tejido asociativo de asociaciones, organizaciones y/o entidades como agentes sociales para el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.Incremento de la presencia de las mujeres en la vida pública y en actividades culturales, deportivas y de ocio y en los procesos de toma de decisiones.
3. Difundir y sensibilizar sobre la importancia de la participación social, política y sindical de las mujeres para la consecución de la igualdad real.
4. Mantener en activo el Consejo de Participación de Igualdad.
5. Promocionar el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.

ACCIONES.

- 1.Fomento de la participación de las mujeres en las diversas actividades promovidas por el ayuntamiento, facilitando disponibilidad horaria, recursos para atender sus cargas familiares.
2. Impulso de la colaboración de las mujeres a través de jornadas, encuentros, publicaciones, en relación a su corresponsabilidad en el desarrollo y trabajo en equipo en las diferentes actividades que se puedan llevar a cabo en el municipio.
- 3.Sensibilización y promoción del asociacionismo femenino en la asociación de mujeres “Larvahan”.
4. Celebración del día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
- 5.Promoción y gestión de redes de asociaciones de mujeres potenciando encuentros entre asociaciones de mujeres locales con otras asociaciones de mujeres de la comarca de Sierra Mágina y provincia de Jaén.
6. Realizar campañas de sensibilización sobre autocuidado, así como prevención y detección precoz de enfermedades.





6.3.LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

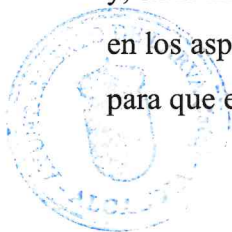
FUNDAMENTACIÓN.

La posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar es, una premisa básica para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Ello explica que en los últimos años se hayan aprobado un conjunto de normas, a nivel local, estatal y autonómico, que buscan garantizar esa posibilidad de conciliación a través de tres vías principales:

- Reconociendo el derecho de los hombres a asumir responsabilidades domésticas y familiares que hasta ahora parecían exclusivamente asignadas a las mujeres.
- Facilitación de condiciones de flexibilidad de jornada laboral.
- Proporcionar apoyo para el cuidado de personas dependientes, que también ha sido responsabilidad fundamental de las mujeres.

Sin embargo, y aunque las mujeres han ido recobrando un protagonismo activo en la vida pública, sigue siendo para ellas muy difícil esa conciliación de la vida profesional, personal y familiar, ya que la sociedad continúa asignándoles el papel de cuidadoras en el entorno doméstico como actividad “natural” y las propias mujeres lo internalizan como propio, con todo lo que eso conlleva en el terreno de la culpabilidad y la renuncia más o menos sublimada. El presente Plan pretende con respecto a la conciliación impulsar una serie de medidas complementarias a las recogidas en el ámbito del empleo que promuevan la distribución equitativa de las tareas domésticas y familiares entre hombres y mujeres y, en la medida de lo posible, entre los diferentes miembros del hogar, incidiendo no sólo en los aspectos normativos o materiales, sino también en un cambio de valores necesario para que esa conciliación sea posible.



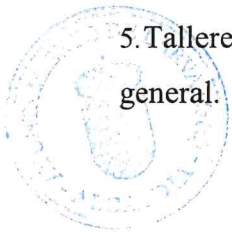


OBJETIVOS.

1. Fomentar cambios de actitudes por parte de mujeres y hombres a favor de la necesidad de compartir las tareas y compromisos domésticos y familiares.
2. Fomentar la Igualdad de Género en los centros educativos.
3. Dar a conocer “las nuevas masculinidades”.
4. Difundir los recursos públicos existentes en el ámbito local.

ACCIONES.

1. Promoción de acciones de sensibilización sobre la coeducación y conciliación de la vida familiar, personal y laboral dirigidas a la sociedad en general, a la juventud y a las mujeres en particular, sobre la necesaria corresponsabilidad de ambos sexos en el desempeño del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.
2. Incorporación de contenidos sobre conciliación y coeducación dirigidos a la población en edad escolar.
3. Incrementar la información, en los centros educativos, sobre el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones y sobre el acceso de los hombres a ocupaciones hasta ahora consideradas femeninas, que eliminen los temores y prejuicios de género y que favorezcan la diversificación profesional.
4. Reuniones con profesionales integrantes de los Consejos Escolares, para organizar acciones conjuntas.
5. Talleres sobre nuevas masculinidades para colectivos escolares y para la población en general.





6.4.LÍNEA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.

FUNDAMENTACIÓN.

La implantación efectiva de la igualdad entre géneros requiere necesariamente de la independencia económica de las mujeres y de su equiparación a los hombres en el ámbito laboral y económico.

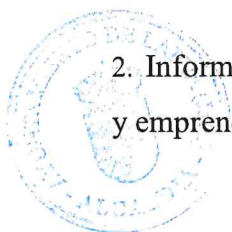
Cada vez son más las mujeres que trabajan fuera de casa, en nuestro municipio hay muchas mujeres que se encargan de las tareas domésticas de forma exclusiva realizando un trabajo reproductivo, no reconocido ni remunerado, permaneciendo como demandantes de empleo y por todo ello, pretendemos:

OBJETIVOS.

- 1.Facilitar a las mujeres su inserción en el mercado laboral.
2. Promover calidad en el empleo y la formación de las mujeres.
3. Fomentar el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres del municipio.
4. Integrar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan la formación y el empleo.

ACCIONES:

- 1.Información, orientación y asesoramiento, en la intermediación laboral desde el Centro de Información de la Mujer.
2. Información y asesoramiento específicos para mujeres en búsqueda activa de empleo y emprendimiento.





3. Campañas informativas sobre el reparto equilibrado y no sexista de las responsabilidades familiares.
4. Campañas de sensibilización sobre el trabajo reproductivo de la mujer.
5. Campañas de promoción del acceso de la mujer al mundo laboral en la localidad.
6. Formación que capacite a las mujeres desempleadas para el acceso al empleo.
7. Formación a las trabajadoras para facilitar su permanencia en el mercado laboral.
8. Diseño de ofertas de empleo público sin discriminación de género.

6.5. LÍNEA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD.

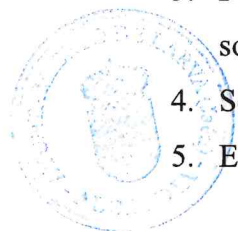
FUNDAMENTACIÓN.

Uno de los pilares fundamentales para las personas es la educación. La educación se convierte así en una estrategia básica para conseguir avances significativos en materia de igualdad de género.

Es un proceso que está enfocado a identificar los principales mensajes y realidades discriminatorios por razón de género, a los que se enfrentan las jóvenes de la localidad. Es necesario conocer y entender sus causas, la reflexión sobre los principales inconvenientes que ello produce en sus identidades, las responsabilidades individuales y colectivas que tiene todas las personas adultas de su entorno.

OBJETIVOS.

1. Incorporar la perspectiva de género a actividades dirigidas a la población juvenil.
2. Prevenir desigualdades de género desde diferentes ámbitos educativos.
3. Potenciar la participación de mujeres en cursos de formación y en actividades sociales, de ocio, deportivas y culturales.
4. Sensibilizar en educación afectivo sexual con perspectiva de género.
5. Educar en la prevención de los diversos tipos de Violencia de Género.





ACCIONES.

1. Fomento de la participación de las mujeres sin estudios en iniciativas de formación ofertadas desde el Ayuntamiento de Larva.
2. Realización de acciones formativas para sensibilizar a la asociación de jóvenes “Asociación juvenil Larva” sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en sus actuaciones públicas como en su funcionamiento cotidiano.
3. Talleres sobre orientación vocacional, académica y profesional no sexista, que promuevan la diversificación profesional, académica, sin sesgos de género.
4. Talleres/Formación de educación afectivo-sexual respetuosas con la diversidad de identidades sexuales.
5. Acciones educativas en centros educativos para la identificación y prevención de la violencia de género, en especial en la etapa juvenil.
- 5.. Talleres para prevención y promoción de la concienciación en Igualdad de Género de la población juvenil del municipio.

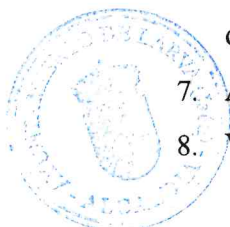
6.6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE.

FUNDAMENTACIÓN.

Esta medida se estructura en torno a una serie de objetivos y actuaciones encaminados a demostrar estereotipos patriarcales y sexistas dentro de la vida cultural y deportiva con la perspectiva de género.

OBJETIVOS.

6. Fomentar la participación de las mujeres en las actividades culturales y deportivas del municipio.
7. Aumentar y diversificar las actividades culturales y deportivas.
8. Visibilizar las aportaciones históricas de las mujeres en el deporte y la cultura.





ACCIONES.

1. Realización de un programa de actividades deportivas en colaboración con las mujeres de Larva.
2. Programación de las actividades deportivas en horarios que favorezca la participación de las mujeres.
3. Exposiciones y talleres para la difusión del papel de la mujer en el deporte y la cultura.
4. Talleres dirigidos a familias y mujeres para concienciar de la importancia que tiene el bienestar físico en menores y personas adultas.
5. Utilización de espacios deportivos del municipio para campañas que promueva lucha contra la Violencia de Género y promoción de la Igualdad de Género.

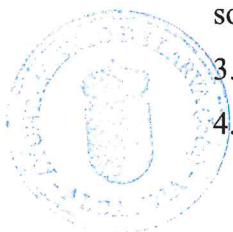
6.7.LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.

FUNDAMENTACIÓN.

El estado de la salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad. La Organización Mundial de la Salud define este concepto no sólo como ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar físico, mental y social que abarca todos los ámbitos de la vida y que se haya relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja.

OBJETIVOS.

- 1.Promover los hábitos saludables entre las mujeres.
- 2.Garantizar el acceso de las mujeres a los recursos, servicios y programas socio-sanitarios existentes en el Municipio
- 3.Sensibilizar sobre la salud laboral de las mujeres.
- 4.Promocionar la salud integral de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.





ACCIONES:

1. Sensibilizar a las mujeres y a los jóvenes sobre la importancia del autocuidado de la salud, entendida desde un punto de vista integral (física, psicológica, emocional, laboral, sexual, etc.).
2. Campañas de sensibilización entre mujeres sobre la importancia de la prevención y detección precoz de enfermedades.
3. Sensibilizar a la población general de los riesgos que existen para la salud que proceden de la sobrecarga del trabajo reproductivo (cuidado de mayores, enfermos, o personas con diversidad funcional)
4. Acciones formativas sobre programa prenatales dirigidos a madres y padres.
5. Talleres para la prevención de trastornos alimenticios, mejora de autoestima, dirigidos a la población general.
6. Campañas de sensibilización sobre estilos de vida determinantes para la salud, y patologías físicas y psíquicas.

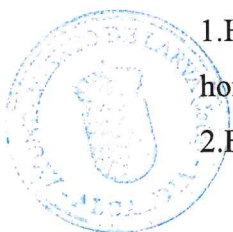
6.8. LÍNEA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.

FUNDAMENTACIÓN.

Esta medida plantea la mejora del planteamiento urbanístico a través de actuaciones concretas. El diseño de las ciudades desde las perspectivas de género es uno de los grandes retos al que se enfrentan las corporaciones locales, para configurar un municipio más habitable que facilite la inserción de las mujeres en su entorno. Incluyendo medidas para favorecer el protagonismo de las mujeres en la elaboración y ejecución de políticas medioambientales.

OBJETIVOS.

1. Hacer del municipio un lugar más habitable urbanísticamente para mujeres y hombres.
2. Fomentar la preservación del medio ambiente.





3.Facilitar el acceso de las mujeres a la vivienda.

ACCIONES.

1. Inclusión de nombres de mujeres en el callejero municipal, a fin de visibilizar la importancia de las mujeres a lo largo de la historia.
2. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de nuevos proyectos urbanísticos.
3. Talleres sobre reciclaje, tratamiento y aprovechamiento de residuos en el hogar.
4. Priorización de mujeres con especiales necesidades para el acceso a la Vivienda de Protección oficial o cuya titularidad esté atribuida al Ayuntamiento de Larva.
5. Campaña de difusión a mujeres sobre las ayudas destinadas a la adquisición y rehabilitación de viviendas.

6.9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.

FUNDAMEMNTACIÓN.

Tal y como queda recogido en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la lucha contra el maltrato hacia las mujeres requiere de medidas punitivas, pero muy especialmente asistenciales y de prevención, con especial atención a las políticas educativas que insistan en la igualdad y el respeto de los derechos de la mujer. Es fundamental, en este sentido, la formación del conjunto de la sociedad en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres que rompa con los estereotipos sexistas.

La violencia de género se construye sobre las relaciones desiguales características de un modelo de organización social propio del patriarcado, donde las relaciones de género están jerarquizadas y asignan valor y autoridad a los hombres.

En nuestro municipio con el transcurso de los años estamos presenciando a un gran proceso de cambio y concienciación, en cuanto a la violencia, en especial la que se ejerce única y exclusivamente hacia las mujeres por el mero hecho de serlo.





OBJETIVOS.

- 1 Promover la formación y la prevención de las situaciones de violencia contra las mujeres.
2. Mejorar la atención integral a las víctimas de violencia.
3. Mejorar la detección, asistencia e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres y la violencia vicaria (violencia hacia sus descendientes).
4. Continuar el trabajo en materia de prevención, asesoramiento e intervención desarrollado en el Centro de Información de la Mujer.

ACCIONES.

1. Difundir a través del AMPA información sobre educación en igualdad, modelos conductuales de respeto mutuo, reparto equitativo de responsabilidades y otros mecanismos para promover la eliminación de actitudes violentas relacionadas con el género en la familia, implicándoles activamente en la prevención a través de la educación de los hijos/as.
2. Conmemoración del Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el 25 de noviembre.
3. Llevar a cabo talleres y jornadas y elaborar guías informativas y de prevención que conciencien a la población sobre la importancia de la implicación de todos y todas en la erradicación de la violencia machista, tanto directa como indirecta.
4. Campañas de difusión sobre los diversos tipos de Violencia que se ejerce sobre las mujeres.
5. Campañas para la autoprotección de las mujeres y sus descendientes.
6. Servicio de información, orientación y derivación jurídica, psicológica y social a mujeres víctimas de la Violencia de Género desde el C.I.M.





7.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Larva (2024-2028) tendrá una vigencia de cuatro años, desde su fecha de aprobación hasta el 31 de diciembre de 2028.

La población destinataria será la población del municipio de Larva.

La evaluación y seguimiento consiste en analizar las actividades y acciones llevadas a cabo, con la finalidad de realizar de forma continua un seguimiento que permita reconducir las actuaciones en el caso de no estar cumpliéndose los objetivos.

Tras la aprobación del Plan, se establecerá el procedimiento de evaluación y los momentos clave de dicha evaluación atendiendo a la programación de actividades anuales.

❖ ¿QUIÉN EVALÚA?

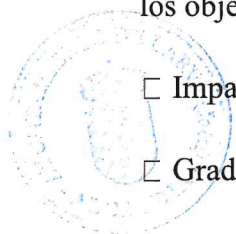
El Consejo de Participación de Igualdad, estableciéndose reuniones periódicas y ordinarias anuales, y tantas extraordinarias como sean oportunas, realizando convocatoria de alcaldía o concejalía delegada en su caso, a petición de cualquiera de las personas que forman el presente Consejo.

❖ ¿QUÉ SE EVALÚA?

☐ Modo en que se han ejecutado las acciones prevista en el último semestre, respecto a los objetivos establecidos.

☐ Impacto del Plan en la localidad de Larva.

☐ Grado de cumplimiento del Plan.





- ☐ Número de personas destinatarias, directas o indirectas, de las diferentes medidas.

❖ ¿CÓMO SE EVALÚA?

Se procederá a:

- ☐ Diseño del programa de actividades anual.
- ☐ Realización de informes periódicos de evaluación.
- ☐ Memoria anual de ejecución del Plan.
- ☐ Mediante las reuniones ordinarias del Consejo de Participación de Igualdad.

8.GLOSARIO DE TERMINOS SOBRE IGUALDAD.

- ☐ **Acoso por razón de sexo.**

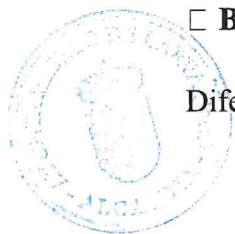
La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- ☐ **Acoso sexual.**

La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- ☐ **Brecha de género.**

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.





☐ **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

☐ **Corresponsabilidad.**

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

☐ **Datos desagregados por sexo.**

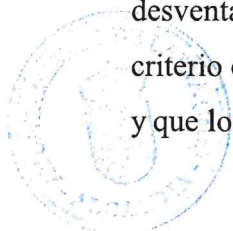
Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

☐ **Discriminación directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

☐ **Discriminación indirecta.**

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





☐ **Empoderamiento de las mujeres.**

Término acuñado en la IV 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.

☐ **Enfoque integrado de género.**

Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

☐ **Estereotipo.**

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

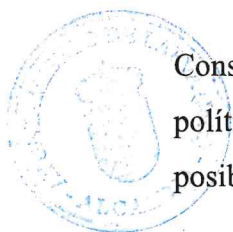
☐ **Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

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

☐ **Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

☐ **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.





☐ **Mainstreaming.**

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica 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 las mujeres.

☐ **Marca de excelencia en Igualdad.**

Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

☐ **Paridad.**

La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben recaer igualmente en mujeres y hombres.

☐ **Plan de Igualdad en empresas.**

Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

☐ **Perspectiva de género.**

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



☐ **Políticas de Igualdad de Oportunidades.**

Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

☐ **Principio de Igualdad.**

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

☐ **Principio de Igualdad de Oportunidades.**

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

☐ **Publicidad ilícita.**

Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.

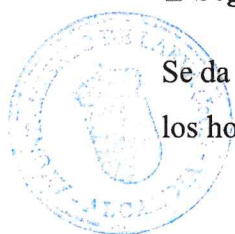
☐ **Representación equilibrada.** Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.

☐ **Responsabilidad social en las empresas.**

Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

☐ **Segregación Horizontal.**

Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.





□ **Segregación Vertical.**

Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

□ **Sexismo.**

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

□ **Sexo.**

Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

□ **Techo de Cristal.**

Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

□ **Violencia de género.** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada.

