



# I PLAN DE IGUALDAD

de oportunidades  
entre mujeres  
y hombres

Ayuntamiento de Puente Genil  
2009-2011

Cuando en el año 1999 se creó por primera vez en Puente Genil la Concejalía de la Mujer se daba respuesta a una necesidad sentida por la sociedad, que era el reconocimiento por parte del Ayuntamiento del papel fundamental de la mujer en la marcha del pueblo; pero a su vez expresaba la intención, por parte del Equipo de Gobierno del momento, de comprometer su actividad y disponer sus fuerzas para impulsar la apertura de vías que facilitarían ese acceso igualitario de las mujeres a todos los ámbitos de decisión, de discusión y de la vida local.

Afortunadamente, desde esa época, la actividad incesante de las numerosas asociaciones de mujeres han dado un vuelco a la situación de partida y al día de hoy se puede asegurar, sin temor a equivocarse, que la mujer en Puente Genil cubre un papel más importante que lo había hecho con anterioridad, pero fundamentalmente, que el resto de la sociedad reconoce la importancia del desempeño femenino en las tareas de rehabilitación y reconstrucción de nuestra localidad.

El Ayuntamiento, por su parte, ha ido feminizando el personal de dirección de prácticamente todas sus dependencias, y tanto sus empresas públicas como sus distintos organismos o el mismo Ayuntamiento, han ido abriendo paso a una presencia cada vez más numerosa y más importante de la mujer, y fundamentalmente a la ocupación de puestos directivos en prácticamente todas las estructuras municipales.

El convencimiento de haber transcurrido por un camino correcto no es óbice para que admitamos que aún hay mucho por recorrer. Para ayudar a que este recorrido sea más fácil, y como muestra del compromiso de este Ayuntamiento con la igualdad y con la auténtica revolución del S. XXI, que es la revolución de las mujeres, hoy ponemos en tus manos este Plan de Igualdad con el que queremos contribuir a reforzar, impulsar y evitar una vuelta atrás con respecto a la posición de la mujer en la vida de nuestro pueblo.

# Presentación

Concepción Luque Molina  
Concejala de Mujer Consumo Cooperación

Nuestra sociedad avanza, y para que este avance sea real e igualitario para tod@s debemos contar con instrumentos que faciliten este camino. Uno de estos instrumentos son los planes de igualdad, que programan los objetivos necesarios para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres. Por este motivo se va a poner en marcha este I plan de igualdad aprobado en pleno el día 20 de Julio de 2009 y con un periodo de ejecución 2009-2011.

Tenemos un nuevo desafío por delante que es el provocar cambios en nuestra realidad para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva; por ello este plan en su elaboración y su proceso de ejecución se ha concebido como un instrumento transversal que implica a todas las áreas del ayuntamiento, teniendo a la concejalía de la mujer como referente en el desarrollo del mismo.

Pretende fomentar en el municipio una serie de prácticas igualitarias, al amparo del marco general de las directivas europeas y de la legislación nacional y autonómica.

Es importante destacar, además del trabajo técnico, la aportación de las asociaciones de mujeres y otros colectivos.

Este documento cuenta con una serie de objetivos e iniciativas que sin duda van a ser un gran reto para tod@s nosotr@s, pero algo menor al que debemos reconocer a las mujeres, que a mediados del siglo XIX, reclamaban el derecho al voto, al trabajo y a la educación. Derechos que hoy nos resultan legítimos pero en su momento supuso la lucha de muchas mujeres. Tomando el ejemplo y fuerza de estas mujeres, sigamos, mujeres y hombres, trabajando con ilusión por construir una sociedad más justa e igualitaria y que este documento sirva de verdadera ayuda para conseguirlo.

# Introducción

El Ayuntamiento de Puente Genil con este Plan pretende subrayar la voluntad de promover y avanzar hacia un municipio más igualitario, teniendo en cuenta que a mayores cotas de Igualdad mayores serán las oportunidades y fortalezas de Puente Genil en su desarrollo territorial y humano.

El **Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Puente Genil** se aprueba por unanimidad en sesión de Pleno Municipal celebrada el 20 de julio de 2009, y supone un paso de firme compromiso en la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio, y pretende avanzar decididamente hacia este objetivo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades que aquí se presenta combina la dimensión política para su impulso, con una metodología participativa y multidisciplinar en el diseño, la planificación y ejecución de programas transversales entre las Áreas y Departamentos del Ayuntamiento y sus empresas y organismos autónomos en el marco temporal 2009-2011.

Este proyecto ha contado en su elaboración con la participación de asociaciones de mujeres, ongs, y mujeres empresarias, haciendo visible las distintas realidades y aspiraciones como colectivos y como mujeres. Podemos decir que nuestra ciudadanía está sensibilizada para asumir el reto de seguir avanzando en la construcción de una sociedad más equitativa, llevando a cabo acciones conjuntas que contribuyan a eliminar la discriminación de género en todos los ámbitos de la vida.

# Principios que orientan las acciones de este plan

**T RANSVERSALIDAD.** Este principio hace referencia a la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, ámbitos y actuaciones municipales.

**I INT EGRACIÓN.** Se debe impulsar una estrategia de acción integrada y compartida desde diferentes Áreas Municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a paliar diferencias entre hombres y mujeres, contribuyendo así a una imagen definida y coherente de la acción municipal.

**P ARTICIPACIÓN.** Para que un Plan de Igualdad se incardine en la sociedad debe contar con la cooperación de todos los elementos que la componen. En primer lugar con las mujeres; en segunda instancia con el mayor número de entidades y colectivos públicos y/o privados y desde esta perspectiva se ha diseñado este plan.

**P REVENCIÓN.** Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación en razón de sexo, raza o religión no es una tarea fácil ni de resultados inmediatos, sino que debe estar incorporada a una cultura de la tolerancia basada en la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales discriminatorios faciliten una mejor calidad de vida.

## **P ARTICIPACIÓN EQUITATIVA EN LOS ÁMBITOS PÚBLICOS Y PRIVADOS**

Es necesario favorecer la presencia equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y especialmente de las mujeres en los puestos de responsabilidad, tanto económico como social, cultural o político y perseguir la conciliación de la vida familiar y profesional.

La misión explícita que asume este Plan de Igualdad es la de “servir de Instrumento de acción política” para fortalecer el proceso de transformación social de las relaciones de género en Puente Genil, en aras a la consecución real y efectiva de la Igualdad de Género.

Los compromisos de Igualdad que el Ayuntamiento suscribe con este Plan inciden en la tendencia de cambio social; para ello todas sus áreas de actuación se responsabilizarán para contribuir de manera activa a hacer efectivos los siguientes enunciados.

### **1. Identificar las realidades y necesidades diferenciadas de las mujeres y hombres de Puente Genil a fin de detectar los desequilibrios de género**

Se trata de diagnosticar la existencia o no de situaciones de desequilibrio, desde una mirada que integre las condiciones de vida de las mujeres. Esta mirada alternativa y pormenorizada a la realidad de nuestro municipio, permitirá profundizar en el conocimiento de género identificando los problemas que requieren solución diferenciada.

### **2. Contribuir a una mayor sensibilidad y educación de la población del municipio a cerca de la corresponsabilidad social en la igualdad de género**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, incluye entre éstos los Derechos de las Mujeres, de ahí que tanto las instituciones públicas, entidades privadas, los agentes de interlocución social y la sociedad civil sean corresponsables de su efectivo cumplimiento, pero para ello, han de conocerlos, identificarlos como tal y asumir lo que cada cual puede hacer para contribuir a mejorar el sistema de convivencia.

La importancia de procesos educativos para mejorar el conocimiento y aumentar la sensibilidad hacia conductas igualitarias es clave y primordial para el cambio social hacia la no discriminación por razones de sexo.

### **3. Impulsar el papel ejemplarizante del Ayuntamiento de Puente Genil en la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**

Se trata de ofrecer una muestra del cambio de actitudes que se traslada a la sociedad. “Predicar con el ejemplo” se ha de convertir en la forma de actuación que caracterice al Ayuntamiento de Puente Genil, y ello ha de ocurrir en dos direcciones:

Hacia “dentro”: como modelo referente en la aplicación de políticas de género en los procedimientos técnicos y políticos.

Hacia la ciudadanía: incidiendo en el cambio de modelos culturales y sociales hacia la igualdad de género.

#### **4. Promover la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica, desarrollando políticas activas que incidan en la mejora de la participación de las mujeres en la economía**

Las economías de las mujeres están desde todos los análisis posibles en situaciones de desigualdad en comparación a las de los hombres. Tienen más desempleo, los salarios más bajos al igual que las pensiones, tienen más contratos a tiempo parcial y sufren las situaciones de crisis con mucha virulencia. Es central movilizar recursos para paliar esta situación.

#### **5. Favorecer una participación y representación paritaria de la ciudadanía en todos los ámbitos sociales y políticos que intervengan en la vida del municipio**

Se trata de incidir por una parte en el criterio de coherencia y de justicia social, si la población se compone aproximadamente del 50% de mujeres y 50% de hombres ¿cómo no integrar todas las perspectivas, necesidades e intereses? ¿cómo explicar la sobrerrepresentación masculina en determinados ámbitos?; si la inteligencia, saberes y capacidades están distribuidos entre toda la población ¿cómo no van a tener una participación proporcional en la sociedad?; y por último, si no se garantiza el óptimo aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles, entonces perderemos eficiencia.

#### **6. Promover una calidad de vida óptima para las mujeres y hombres de Puente Genil**

Calidad de vida como base de un sistema de convivencia entre semejantes que se reconocen, se respetan, se comunican, se solidarizan y mejoran sus condiciones de vida conjuntamente. Y calidad de vida con un avance significativo en las políticas y recursos de conciliación vida personal y laboral que constituye uno de los elementos más determinantes en los proyectos vitales y/o profesionales.

# Fases de redacción del Plan

2008

**Aprobación en Pleno y Creación de la Comisión Técnica de igualdad**

**Diagnóstico inicial y participativo con las mujeres**

**Propuesta de Objetivos Estratégicos y Acciones**

**Redacción inicial**

**Validación, redacción definitiva y recomendaciones para su puesta en marcha**

2009

# Puesta en marcha del Plan

2009

**Presentación del Plan**

**Desarrollo de iniciativas**

2011

Fases - Puesta en marcha del plan



# Objetivos estratégicos

- Promover, incrementar e integrar enfoques, recursos, medidas e instrumentos eficaces para la conciliación vida laboral – vida personal
- Integrar la perspectiva de género en el seno de la institución
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres con programas y actuaciones específicas  
Mejorar las capacidades de las mujeres para emprender
- Promover una mayor participación de las mujeres en decisiones sobre temas urbanos y ambientales  
Mejorar la movilidad urbana sostenible con especial atención a las necesidades de las mujeres
- Mejorar los recursos y ayudas para familias vulnerables
- Incrementar el acceso de mujeres a espacios de decisión y a las direcciones de asociaciones, consejos y comisiones
- Promover la coeducación entre el profesorado, la formación en género y visibilizar las iniciativas de igualdad en el ámbito educativo
- Mejorar las habilidades sociales, autoestima y capacidades de las mujeres y sus organizaciones
- Incrementar el nivel de formación de concienciación y de compromiso de las mujeres pontanesas con la problemática de desarrollo
- Priorizar las solicitudes de subvención orientadas a dotar de recursos y habilidades a proyectos de mujeres o proyectos dirigidos a mujeres
- Inclusión de la variable género en las políticas de la Delegación de Consumo y sensibilización sobre el consumo responsable
- Incrementar la colaboración en materia de igualdad y la visión de género entre más agentes sociales
- Extender la visión de género en la ciudad, entre la ciudadanía y recuperar la historia de mujeres
- Incrementar la práctica deportiva a lo largo de la vida y la participación en los órganos deportivos de responsabilidad
- Generar acciones desde el Ayuntamiento para erradicar y sensibilizar sobre todo tipo de violencia
- Incrementar la participación de las mujeres como creadoras y gestoras culturales  
Promover la interculturalidad

## OBJETIVO 1

*Promover, incrementar e integrar enfoques, recursos, medidas e instrumentos eficaces para la conciliación vida laboral-vida personal*

1. Estudio de demanda y ampliación de plazas de respiro familiar
2. Jornadas: Hacia un modelo familiar más igualitario y corresponsable
3. Campaña sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito público y privado
4. Plan Guardería, que posibilite la conciliación familiar y laboral

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

S. Sociales  
Sodepo  
Mujer

## OBJETIVO 2

*Integrar la perspectiva de genero en el seno de la institución*

1. Evaluación y estudio de personas beneficiarias desagregadas por sexo
2. Análisis de incidencia del gasto público desagregado por sexo
3. Elaboración del presupuesto con dimensión de género
4. Planes de Formación Continua sobre políticas y planes de igualdad para los/as empleados/as públicos
5. Inclusión en el Manual de Procedimientos municipal de uso de lenguaje no sexista
6. Plan de comunicación sobre temas de igualdad de oportunidades
7. Estudio de mejora para la flexibilización horaria
8. Estudiar las condiciones de trabajo del personal y detectar posibles discriminaciones por razón de sexo
9. Coordinar con representantes de personal las actuaciones y control de la aplicación del principio de igualdad y no discriminación laboral de las mujeres
10. Elaborar un informe anual sobre la situación de la plantilla del Ayuntamiento y organismo autónomos y la representación de hombres y mujeres en los diferentes departamentos y puestos

DELEGACIÓN  
Y ÁREA  
IMPLICADA

Hacienda  
R. Humanos

### OBJETIVO 3

Mejorar la empleabilidad de las mujeres con programas y actuaciones específicas  
Mejorar las capacidades de las mujeres para emprender

1. Campaña sobre el desarrollo de “planes de igualdad en empresas” y jornadas de buenas prácticas RS en materia de igualdad
2. Programa para jóvenes sobre ámbitos de empleos tradicionalmente masculinos y/o emergentes
3. Plan de formación profesional específica en nuevos yacimientos de empleo
4. Estudio de empresas con posibilidades de inserción de mujeres
5. Desarrollar campañas de sensibilización empresarial para la promoción de la igualdad en el ámbito laboral
6. Jornadas EMPRENDE 21: mujeres en actividades turísticas, culturales e innovadoras
7. Cursos y talleres para Emprendedoras

DELEGACIONES  
Y ÁREAS  
IMPLICADAS

Mujer  
Sodepo  
Cultura

### OBJETIVO 4

Promover una mayor participación de las mujeres en decisiones  
sobre temas urbanos y ambientales

Mejorar la movilidad urbana sostenible con especial atención a las  
necesidades de las mujeres

1. Realizar un mapa de trayectos y uso de servicios públicos municipales de hombres y mujeres
2. Creación de un foro sobre urbanismo y sociedad con alta participación de mujeres
3. Elaboración y difusión de una guía sobre buenas prácticas ambientales y consumo responsable
4. Creación de premios sobre buenas y malas prácticas ambientales o urbanísticos con jurado de mujeres

DELEGACIONES  
Y ÁREAS  
IMPLICADAS

Urbanismo  
M. Ambiente  
Consumo  
Part. Ciudadana  
Mujer

## OBJETIVO 5

### Mejorar los recursos y agudas para familias vulnerables

1. Seminario sobre “Buenas Prácticas en los Servicios Sociales” en intervenciones con dimensión de género
2. Plan de Bonificaciones y Guía de Recursos integrada de acción social de todas las delegaciones

## OBJETIVO 6

### Incrementar el acceso de mujeres a espacios de decisión y a las direcciones de asociaciones, consejos y comisiones

1. Estudio de la situación de las mujeres en los órganos de decisión y participación municipal
2. Programa para el acceso a los espacios municipales y órganos de decisión

DELEGACIONES  
IMPLICADAS



DELEGACIONES  
IMPLICADAS



Objetivos e iniciativas

## OBJETIVO 7

Promover la coeducación, la formación en género y visibilizar las iniciativas de igualdad en el ámbito educativo

1. Creación de un foro de profesores/as responsables de planes de igualdad en los centros
2. Jornadas de Difusión sobre iniciativas desarrollada en los centros
3. Organización de talleres de formación en género para el profesorado
4. Educación para la Igualdad (talleres, jornadas, charlas...) dirigidos a jóvenes y población adulta
5. Programa para padres y madres sobre educación no sexista

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

Mujer  
Educación

## OBJETIVO 8

Mejorar las habilidades sociales, autoestima y capacidades de las mujeres y sus organizaciones

1. Acción divulgativa y formativa: "Las mujeres: habilidades y capacidades"
2. Talleres de entrenamiento en habilidades sociales, comunicación y crecimiento personal
3. Talleres: Liderazgo, visibilidad y hablar en público

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

S. Sociales  
Mujer

## OBJETIVO 9

Incrementar el nivel de formación, de concienciación y de compromiso de las mujeres pontanesas con la problemática de desarrollo

1. Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas específicamente a mujeres y Asociaciones de mujeres Cooperación-Mujer

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

Cooperación  
Mujer

## OBJETIVO 10

Priorizar las solicitudes de subvención orientadas a dotar de recursos y habilidades a proyectos de mujeres o a proyectos dirigidos a mujeres

1. Incorporar a la convocatoria de subvenciones de la concejalía criterios de valoración que prioricen este tipo de solicitudes.

## OBJETIVO 11

Inclusión de la variable género en las políticas de la Delegación de Consumo y sensibilización sobre el consumo responsable

1. Crear instrumentos de control de la variable género en el conjunto de la delegación

## OBJETIVO 12

Incrementar la colaboración en materia de igualdad y la visión de género entre más agentes sociales

1. Creación de una RED de entidades pontanesas por la igualdad

DELEGACIONES  
IMPLICADAS



DELEGACIÓN  
IMPLICADA



DELEGACIONES  
IMPLICADAS



Objetivos e iniciativas

## OBJETIVO 13

Extender la visión de género en la ciudad, entre la ciudadanía y recuperar la historia de mujeres

1. Programa de recorridos históricos
2. Recuperación figuras femeninas de Puente Genil y nomenclatura de calles con nombre de mujeres
3. Concurso para jóvenes : Imágenes de igualdad

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

Turismo  
Juventud  
Mujer

## OBJETIVO 14

Incrementar la práctica deportiva de las mujeres en todas las edades y la participación en los órganos deportivos de responsabilidad

1. Creación de Comisión Mujer-Deporte para garantizar los contenidos de los programas
2. Apoyo a programas y medidas que fomenten las prácticas de igualdad de género en el deporte
3. Campañas y actuaciones que promuevan la participación de mujeres en los órganos de responsabilidad y dirección de las asociaciones deportivas, escolares y en los órganos municipales responsables de esta área.
4. Fomento y apoyo específico a los programas y medidas de actividades deportivas donde la participación femenina sea escasa.

DELEGACIÓN  
IMPLICADA

Deportes

## OBJETIVO 15

Generar acciones desde el Ayuntamiento para erradicar y sensibilizar sobre todo tipo de violencia

1. Desarrollar programas de prevención de comportamientos violentos con los y las jóvenes en edad escolar, incidiendo en el derecho a la igualdad.
2. Continuar con campañas de información y sensibilización para apoyar la denuncia de todos los casos de violencia.
3. Apoyo psicológico a las mujeres que padecen el maltrato
4. Talleres de autoayuda dirigido a mujeres víctimas de violencia en el ámbito familiar

## OBJETIVO 16

Incrementar la participación de las mujeres como creadoras y gestoras culturales y promover la Interculturalidad

1. Programa para apoyar la producción artística y cultural de mujeres
2. Creación de una base de datos de mujeres creadoras
3. Creación de un Foro permanente sobre Interculturalidad

DELEGACIONES  
IMPLICADAS

Mujer  
Juventud  
Policía Local

DELEGACIÓN  
IMPLICADAS

Cultura  
Cooperación

Objetivos e iniciativas



# Metodología

La elaboración de este Plan se inicia con la creación de la **Comisión TRANSVERSAL DE GÉNERO Y COMISIÓN PARTICIPATIVA DE MUJER**. Estas Comisiones son instrumentos de carácter técnico y participativo que impulsan las políticas transversales de género y que realizarán los esfuerzos necesarios para llevar a cabo el I Plan de Igualdad de Oportunidades.

Como todo grupo constituido por personas, éstos son espacios vivos de reflexión sobre las metas y objetivos por alcanzar, que incrementan su conocimiento sobre la dimensión de género, evalúa su propia dinámica, diagnostica la posible nueva situación de las mujeres y redefine estrategias para seguir avanzando.

Finalmente, el Plan ha contado con las sugerencias, propuesta y visto bueno de los partidos políticos con representación en el Ayuntamiento.

El equipo técnico de la Concejalía ha tenido un papel relevante en la coordinación-animación del proceso, el cumplimiento de objetivos y apoyo técnico y documental para la elaboración del Plan.

# Impulso, seguimiento y evaluación

El proceso de evaluación y seguimiento del Plan son las fases de trabajo que permiten valorar, controlar y garantizar que las acciones y actividades desarrolladas cumplen con la finalidad social para las que han sido creadas, y se realizarán mediante:

- ❑ Reunión cuatrimestral de coordinación de la Comisión Transversal de Género
- ❑ Desarrollo de las fichas de las iniciativas
- ❑ Grupos de opinión de los y las participantes
- ❑ Reunión anual de la Comisión de Seguimiento
- ❑ Fichas de evaluación del impacto de las actividades desarrolladas

Para el impulso, seguimiento y evaluación del Plan se creará la Comisión de Seguimiento compuesta por personal técnico, representantes políticos y asociaciones de mujeres, cuya función es mantenerse informados del desarrollo del Plan, apoyar en el seguimiento y evaluación del mismo.

El **seguimiento y evaluación** se hará en cada anualidad y serán cuantitativos y cualitativos teniendo en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso metodológico.

La **evaluación final** se presentará en el pleno municipal para su aprobación y se dará información pública de la misma.

# Glosario de términos que aparecen en el plan

**Acción 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.

**Análisis de 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 ha asignado.

**Conciliación del trabajo y de la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de la responsabilidades familiares y hogareñas.

**Dimensión de género:** En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**Discriminación de las mujeres:** "Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". (Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979)

**Estadísticas desagregadas por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

**Estereotipo:** Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

**Estereotipos de género:** En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

**Estrategias:** Son las grandes líneas de actuación que se ponen en marcha para conseguir unos objetivos.

**Evaluación del impacto en función de 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.

**Evaluación global teniendo en cuenta el género:** Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

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

**Igualdad:** Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

**Perspectiva de género:** Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y hombres en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre hombres y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género.

**Plan local de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Es un documento que recoge la Política Local de Igualdad, y sirve para poner en marcha un proceso de trabajo orientado a hacer efectiva la Igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Planes de Igualdad de las empresas:** “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. 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”. (Art. 46. I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

**Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por 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.

“Gracias a todas las mujeres y  
hombres que han hecho posible este Plan”

