



AYUNTAMIENTO DE VILLASECA DE LA SAGRA

# **I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VILLASECA DE AL SAGRA**

## **1.-INTRODUCCIÓN**

## **2.-MARCO NORMATIVA**

## **3.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

## **4.-OBJETIVOS – GENERALES Y ESPECÍFICOS**

## **5.-METODOLOGÍA**

### **5.1-EN EL ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO**

### **5.2-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **5.3-PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD**

## **6.-PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO**

## **7.-GLOSARIO**

## **8.-DISPOSICIÓN FINAL**

## 1.-INTRODUCCIÓN

El objeto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, señala que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

*La Constitución Española de 1978, en el artículo 9.2 *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.**

*En su artículo 14 *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.**

La igualdad es una necesidad que no sólo afecta a las mujeres y a la sociedad. Las instituciones no pueden quedar al margen, este Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra, pone en marcha el I Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario, con el compromiso de velar por y para la igualdad de sus empleados y vecinos, dando respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia, entre otros, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas, y así contribuir en nuestro municipio a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

A fecha 31 de diciembre de 2018, en el Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra, el número de mujeres contratadas es superior al de hombres.

Plantilla por sexo	Mujeres	%	Hombres	%
TOTAL 81	42	51,86	39	48,15

Contratos fijos	Mujeres	%	Hombres	%
TOTAL 24	14	58,34	10	41,67

Contratos temp	Mujeres	%	Hombres	%
TOTAL 57	28	49,13	29	50,88

Representación Sindical	Mujeres	Hombres
TOTAL 2	1(CSIF)	1 (CCOO)

## 2.-MARCO NORMATIVO

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

### Ámbito Internacional

-Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer.

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

-La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración.

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

### Ámbito Comunitario

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1.997
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000.
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad.
- La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, que señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los agentes sociales deben poner en marcha medidas de acción positiva destinadas a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, para evitar “los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales”.
- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).

### Ámbito Nacional y regional

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007.

- 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 (EBEP).

-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha

-Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos tratos y Protección a las mujeres maltratadas

### **3.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los acuerdos contenidos en el compromiso de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra, así como al personal de los organismos autónomos municipales (patronatos y sociedades) dando traslado a las empresas contratadas por este Ayuntamiento, a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

La duración de este compromiso de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, desde su aprobación por el órgano competente.

### **4.-OBJETIVOS**

El objetivo general del Plan de Igualdad consiste en alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento, e incorporar la perspectiva de género a su gestión.

Los objetivos específicos, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención, son los siguientes:

- Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento.

- Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio.

- Fomentar una cultura de desarrollo profesional y promoción dentro del Ayuntamiento, contribuyendo con ello a una mayor estabilidad de la plantilla y a un mejor aprovechamiento de su potencial.

- Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.

- Contribuir al principio de igualdad salarial entre el personal del Ayuntamiento.

- Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.

- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

## **5.- METODOLOGÍA**

El I Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Por tanto, no es éste un Plan sólo para la plantilla, sino para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del mismo, para que las personas que trabajan en esta entidad, disfruten de mayores niveles de equidad y para que el servicio que prestamos fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

Tal y como se indicaba en los Objetivos, este plan pretende la continuidad de seguir impulsando la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos municipales.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra, tiene su base en cuatro principios rectores:

Gobernanza. Representada en el compromiso de la Corporación Municipal con la Igualdad, con el buen gobierno y con la calidad de las políticas públicas. Con la puesta en marcha de este I Plan, ese compromiso alcanza a las trabajadoras y trabajadores municipales, a sus condiciones de trabajo y a su relación con la ciudadanía, con una intervención pública equitativa, responsable y eficaz.

Transparencia. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla municipal tendrá a acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan y sus costes.

Participación. Con la mirada puesta en el personal municipal, en su cooperación imprescindible para articular procesos de igualdad entre la plantilla, a través igualmente de los sindicatos.

Enfoque de Género. El análisis de género impregna el Plan y la igualdad entre mujeres y hombres y es el motor de las medidas que en él se recogen.

## **5.1 OBJETIVOS PREVISTOS EN LAS DIFERENTES ÁREAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO**

### **5.1.1 ÁREA DE TRABAJO I: ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**

#### **En la plantilla y Relación de Puestos**

Plan 1º REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS DE LA PLANTILLA Y DE LOS PUESTOS, UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA

1. Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.
2. Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.

Plan 2º UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS

1. Con la aprobación de la oferta de empleo, en la que se relacionan las plazas, titulación requerida y forma de acceso al Ayuntamiento de Villaseca se podrá acompañar un estudio de género de la misma.
2. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.
3. Se revisara el lenguaje utilizado proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.
4. Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.

### Plan 3º EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS

1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se podrá incluir un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.
2. Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las convocatorias de plazas de Policía Local y Bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.
3. Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.

### Plan 4º FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCIÓN

1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

### Plan 5º GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO

1. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

#### **En la Promoción Profesional y Retribuciones**

1. Garantizar la igualdad en los procesos de promoción.
2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles.
3. Corregir las desigualdades retributivas entre los empleados y empleadas municipales.
4. Fomentar la paridad en los órganos.

## **5.1.2 ÁREA DE TRABAJO II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **En la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

Plan 1º PROPICIAR EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES y CONCIENCIAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMESTICA

1. Sensibilización, a través del Portal Corporativo, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los empleados municipales.
2. Conceder el permiso de maternidad y lactancia a los hombres cuando el otro progenitor no trabaje.

### **En el Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Plan 1º IMPULSAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL AYUNTAMIENTO

1. Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigidas a la plantilla municipal, al personal de los organismos autónomos y de sociedades municipales, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

### **En la Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo**

Plan 1º INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Difusión sobre las condiciones de trabajo de la mujer embarazada
2. Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres.

3. Incorporación de señal ética con imágenes tanto de hombres como de mujeres en las instalaciones municipales de nueva creación.
4. Inclusión, en los planes de prevención de los centros de trabajo, de los lugares destinados a empleadas y empleados municipales, para su adecuación a la normativa vigente

### **5.1.3 ÁREA DE TRABAJO III: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

#### **En el Sistema Estadístico**

#### **Plan 1º MEJORAR LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DESAGREGÁNDOLA POR SEXO**

1. Inclusión sistemática de la variable de sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos, en todas las áreas del Ayuntamiento.
2. Introducción de nuevos indicadores que permitan conocer los roles, valores, condiciones, situaciones, necesidades y aspiraciones profesionales de hombres y mujeres de la plantilla municipal.
3. Introducción de indicadores que permitan conocer variables cuya concurrencia genera situaciones de discriminación.

#### **En la Comunicación, Sensibilización y Participación**

- Introducir la perspectiva de género en la web municipal.
- Introducir la perspectiva de género en el portal corporativo.
- Utilizar un lenguaje y mensajes no sexista ni discriminatorio.
- Sensibilizar a la plantilla municipal a través de la información y la comunicación.
- Sensibilizar a la estructura municipal en materia de igualdad y no discriminación.

## **5.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrá como objetivo realizar las actuaciones necesarias para efectuar un adecuado control de las medidas y acciones propuestas, con el fin de verificar su puesta en marcha y el cumplimiento final de los objetivos previstos. Igualmente, se detectarán las posibles dificultades para buscar la solución al problema y facilitar la ejecución de cada uno de los planes propuestos. Comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos y examinar los resultados conseguidos.

## **5.3 MEDIOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente compromiso de Igualdad, el Ayuntamiento de Villaseca de al Sagra utilizará el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere coste alguno.

## **6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO**

### Declaración de Principios

Toda persona tiene derecho recibir un trato cortés, respetuoso y digno. El Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra, actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad.

El objetivo es que no se produzca el acoso de ningún tipo, garantizándolo a través de procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar su consecución.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo y la Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra y la representación de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se

garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad..

En cualquier caso todo el personal del Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## **7.-GLOSARIO**

**ACCIÓN POSITIVA** - Medidas específicas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad. Tienen carácter temporal y desaparecen cuando el equilibrio entre mujeres y hombres es efectivo. Los Poderes Públicos están mandatados para la adopción de medidas de acción positiva en favor del colectivo desigual, y en concreto para eliminar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, como avala el artículo 11 de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

**ACOSO SEXUAL** - Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** - Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

**ANÁLISIS DE GÉNERO** - Análisis con la incorporación de indicadores y criterios de género que permiten conocer si las propuestas tendrán un impacto desigual, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

**ANDROCÉNTRISMO** - Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

**BRECHA DE GÉNERO** - Resultante de la aceptación de políticas y actitudes que impiden el reconocimiento de la capacitación de las mujeres como sujeto en los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad. Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc., presentando la situación de discriminación que sufren las mujeres.

**CARGA DE LA PRUEBA** - En las causas por discriminación por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales. Invierte el principio que señala que “todo el mundo es inocente mientras no se demuestre su culpabilidad” por el de “es culpable de discriminación mientras no demuestre su inocencia”.

Esta inversión de la carga de la prueba está recogida en el art. 19 de la 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, y en la legislación española (art. 13 L.O.

3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA** -Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

**CUOTA O CUPO** - Reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO** - Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

**DIAGNÓSTICO** Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto.

**DIMENSIÓN DE GÉNERO** - Incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA** - Medidas de carácter temporal que privilegia a un colectivo que padece una condición de desigualdad. A diferencia de la acción positiva, que incide en el punto de partida, la discriminación positiva incide en el punto de llegada.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA** - Situación en 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. Artículo 6.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** - 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.

Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL** - Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...)

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO** - Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

**ENFOQUE DE GÉNERO** - Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

**EQUIDAD DE GÉNERO** - Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados pero atendiendo al reconocimiento de las distintas identidades.

**ESTEREOTIPO DE GÉNERO** - Conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y equivocadas que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

**GÉNERO** -Constructo social que determina conductas, papeles sociales, expectativas, valoraciones, etc., diferenciadas para mujeres y hombres. Varían en el tiempo y son modificables.

**IGUALDAD DE GÉNERO** Principio según el cual todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por la carga del género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** - Ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES** - Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil.

**LENGUAJE INCLUSIVO** - Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO** - Análisis de la realidad surgida desde el movimiento feminista para tomar en consideración de las diferencias socioculturales, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en una actividad, y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**PLAN DE IGUALDAD** - Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Art. 46.1. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**POLÍTICAS DE ESPECÍFICAS** - Medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Tienen carácter temporal, y se ejecutan mientras perdura el problema o la situación de desigualdad a combatir. También se conocen como acciones positivas.

**POLÍTICAS DE IGUALDAD** - Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

**ROLES DE GÉNERO** - Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

**SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO** -Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL** - Concentración de mujeres en empleos, sectores y categorías tildados como femeninos y, en muchos casos, ligados a los roles que se viven en el ámbito privado (trabajo social, administración), mientras que se encuentran obstáculos para incorporarse a empleos, sectores o categorías consideradas como masculinas (bomberos, policía...).

**SEGREGACIÓN VERTICAL** - Conocida como "*techo de cristal*", se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género.

**SEXISMO** - Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres.

Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

**TECHO DE CRISTAL** - Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, empresas, colectividades, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

**VIOLENCIA DE GÉNERO** - Según la legislación española, es violencia de género son los actos, o la amenaza de tales actos, que ocasionen daño o sufrimiento psíquico o físico, que sean producidos por un hombre contra una mujer con la que ha tenido o tiene relaciones de afectividad (novia, pareja, esposa en la actualidad o en el pasado).

L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**VIOLENCIA MACHISTA** - Todo acto de violencia realizado por un hombre (o un grupo de hombres) contra una mujer (o un grupo de mujeres) que tenga como resultado un daño físico, sexual, psicológico, incluidas las amenazas, la coerción y la privación de libertad. La violencia machista presenta una múltiple tipología: abusos sexuales, mutilación genital, acoso sexual, violación, maltrato físico, sexual o

psicológico en el ámbito de la pareja –presente o pasada-, aborto forzoso y selectivo, etc.

## 8. DISPOSICIÓN FINAL.

El Ayuntamiento de Villaseca de la Sagra declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.

Desde el Ayuntamiento se podrá realizar el control y seguimiento de la aplicación de este compromiso con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de desigualdad en el trabajo además del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual .

En caso de que llegue a producirse una situación de desigualdad en los términos ya detallados, se podrá componer una Comisión de Igualdad. Las personas designadas como asesores, de forma voluntaria, recibirán formación sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. También podrán optar a formar parte de la Comisión el personal municipal que tenga la formación y condiciones requeridas para desempeñar las funciones encomendadas por este compromiso.