PLAN DE IGUALDAD AGREDACE

2018-2022

ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE GRANADA
C/ DOCTOR MEDINA OLMOS 58, GRANADA

ÍNDICE DEL PLAN DE IGUALDAD

1. *Presentación de la Asociación Granadina de Familias para la Rehabilitación del Daño Cerebral: AGREDACE*
2. *Introducción*
3. *Naturaleza del Plan*
4. *Características*
5. *Misión, Visión de AGREDACE*
6. *Objetivos*
7. *Estrategias*
8. *Áreas de Intervención*
9. *Contenido del Plan*
10. *Gestión del Plan*
11. *Seguimiento y Evaluación*
12. *Cronograma*
13. *Glosario*

1.- Presentación

La Asociación Granadina de Familias para la Rehabilitación del Daño Cerebral AGREDACE, se crea en 2003, a través de la unión de varias familias con casos de daño cerebral y profesionales, que se unieron para poder afrontar con más y mejores recursos los cambios que el daño cerebral había provocado en sus vidas.

Actualmente AGREDACE desarrolla su actividad asociativa en el Centro de Rehabilitación de Daño Cerebral que posee en la C/ Dr. Medina Olmos de Granada donde ofrece atención terapéutica directa, además de diversos talleres y actividades que puedan mejorar la calidad de vida de las personas con DCA y sus familias. AGREDACE también gestiona la Unidad de Estancia Diurna para personas con DCA que tiene 20 plazas concertadas con la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de la Junta de Andalucía a la que se accede mediante la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Los Objetivos de AGREDACE son:

- Informar y asesorar a los pacientes y familias sobre Daño Cerebral y su rehabilitación integral y prestarles apoyo emocional.
- Promocionar los estudios epidemiológicos en nuestro colectivo.
- Cooperar con otras asociaciones relacionadas con el Daño Cerebral.
- Colaborar con entidades públicas o privadas, nacionales o de otros países, en la lucha contra el Daño Cerebral.
- Colaborar con los especialistas en el tema: médicos rehabilitadores, terapeutas, neurocirujanos, psiquiatras, psicólogos, neuropsicólogos, etc…. Para que dispongan de cuantos medios estimen necesarios para el cumplimiento digno de su función.
- Promover la rehabilitación integral del paciente; motora, cognitiva, socio-laboral….
- Facilitar la comunicación entre el equipo profesional-familias-pacientes.
- Luchar por la eliminación de barreras arquitectónicas en la provincia de Granada.
- Promover el papel de la familia en la rehabilitación del paciente.
- Promover el conocimiento sobre el Daño Cerebral en la sociedad.

- Promover todas aquellas medidas que puedan incidir en la prevención de diferentes tipos de lesiones cerebrales, tanto aquellas producidas por traumatismos craneoencefálicos por accidentes de tráfico, como la difusión de hábitos de vida saludables para la prevención del Ictus.
- La atención asistencial y educativa de niños afectados por Daño Cerebral y/o congénito siempre y cuando no existan otros recursos adecuados en la provincia de Granada.
- Efectuar campañas informativas de prevención.
- Proporcionar y realizar actividades de ocio y tiempo libre que permitan una participación activa de nuestro colectivo, así como una interacción con la sociedad que nos rodea.
- Luchar por la integración socio-laboral del colectivo afectado.
- Proporcionar transporte adaptado a personas con movilidad reducida.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Introducción

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no solo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

A cada persona corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser actuar en consecuencia de la normativa de esta naturaleza, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, las cuales recogen, formulan y aplican todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación y aprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad.

En base a lo anteriormente expuesto y como se contempla en el plan de actuación del 2018, la Junta Directiva de AGREDACE ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de AGREDACE para la incorporación del enfoque de género en la organización.

A través de este Plan, AGREDACE pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género.

El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en AGREDACE. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

AGREDACE es consciente de que se trata de su primer plan de igualdad. En este sentido, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

3.- Naturaleza de Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de AGREDACE es un documento estratégico que se plantea como *"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."* (LOIE, Art. 46.1).

En el Plan se establecen misión y visión de AGREDACE, los objetivos que pretende alcanzar, las actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan contiene objetivo, medida y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector sociosanitario;
- ser objetivables, es decir medibles y concretos;

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de AGREDACE una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

4.- Características

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de AGREDACE y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.
- Participativo: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.
- Didáctico: el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado; el propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo; el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- Visibilizador: de aquellas prácticas ya implantadas en AGREDACE y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad; de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como federación socialmente responsable.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno; a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

5.- Misión, Visión de AGREDACE

Misión:

AGREDACE es una asociación de personas y familias con daño cerebral adquirido (DCA), declarada de Utilidad Pública, que busca mejorar la calidad de vida este colectivo ante los cambios que el daño cerebral provoca, promoviendo la plena inclusión.
Visibilizar ante la sociedad y los poderes públicos la grave problemática del daño cerebral adquirido.

Visión:

Facilitar el acceso a todas las personas con DCA a una rehabilitación de calidad, independientemente de su capacidad socio económica.

Promover la autonomía de las personas con DCA y favorecer la plena inclusión.

Aumentar nuestra base social en un 20% en los próximos 5 años.

6.- Objetivos

- Consensuar una serie de principios comunes que caractericen la política de recursos humanos de AGREDACE.
- Elaborar unos principios básicos de actuación en materia de igualdad.
- Establecer medidas de flexibilidad laboral.
- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales en materia de igualdad de género.

7.- Estrategias

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria aplicación en todos los casos:

- Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la

distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.

- Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen AGREDACE, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- Asignar a una persona del equipo, la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporación a la evaluación indicadores sensibles al género.
- Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizándolo e incorporándolo a la gestión y la cultura de la organización.

8.- Áreas de intervención:

Medidas de actuación en relación a la formación:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al personal de AGREDACE introduciendo de forma transversal, al menos, un módulo de igualdad al año de cara a la formación continua en perspectiva de género.
- Informar a toda la plantilla de la propia Asociación de la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todas las y los profesionales de AGREDACE.
- Facilitar el acceso a acciones de reciclaje, en su caso, para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia cuando esté próxima su incorporación.
- Revisión continua para la detección de necesidades formativas del personal de AGREDACE en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen dentro de la entidad.

Medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Teniendo en cuenta que la conciliación es un derecho individual no sólo de mujeres sino también de hombres, debemos fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación sexual en el mercado laboral.

➢ Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación:

- Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc).
- Ampliar permiso por maternidad en una semana.
- En la reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), aumentar la edad del menor o de la menor hasta los doce meses, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Ampliar la edad del o la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET) en un año más.
- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art. 46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.

➢ Acciones de adaptación de la jornadas y organización del trabajo:

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.
- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares. En los casos en los que no es posible esta opción, establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares.
- De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

➢ Medidas a tener en cuenta:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo

dirigidos a mujeres.

- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

9.- Contenido del Plan

Los contenidos básicos del Plan son:

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN AGREDACE:

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada Asociación Granadina de Familias para la Rehabilitación del Daño Cerebral con sede social en C/ Doctor Medina Olmos 58, 18015. Granada.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- La junta directiva de AGREDACE.
- Coordinador de personal
- Representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hay)

C. VIGENCIA

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años, 2018/2022.

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

AGREDACE, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporado al Plan: diagnóstico inicial, 3 evaluaciones intermedias en 2019, 2020 y 2021, una evaluación final en 2022.

F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles
- En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas.

10.- Gestión del Plan

Se creará un equipo de Igualdad, que será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de AGREDACE.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

11.- Seguimiento y evaluación

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñaran herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una

de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad… bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de AGREDACE). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan (2022) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de AGREDACE para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II plan de Igualdad de AGREDACE

12.- Cronograma

Cronograma dividido en semestres

Actividad conseguida

Actividad pendiente

	2018		2019		2020		2021		2022	
	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
Creación equipo de igualdad. Asignación responsable										
Despliegue del plan										
Sistemas de registro de detección de desequilibrio										
Formación y capacitación										
Seguimiento y evaluación										
Protocolorización del compromiso con la igualdad										

13.- Glosario

Androcentrismo

Enfoque de la investigación y los estudios des de una perspectiva del género masculino. Una sociedad androcéntrica lo masculino se toma como modelo referente que hay que imitar.

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se quiere suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Análisis de Género

Estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder en la toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les asignan.

Barreras Invisibles

Obstáculos a los plenos derechos de las mujeres fundamentados en las estructuras y costumbres sociales.

Buenas Prácticas

Acciones positivas realizadas para conseguir la igualdad de oportunidades para las mujeres. Su aplicación y resultados sirven de modelo a organismos y entidades para futuras planificaciones y actuaciones.

Capacitación

Proceso de acceso a recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

Coeducación = Educación en igualdad

Una educación centrada en los y las alumnas considerando a ambos grupos en igualdad de derechos y oportunidades.

Cuota

Proporción de los cargos, escaños o recursos que tienen que ser atribuidos a un colectivo específico. Con esta medida se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones que comportan toma de posiciones, en cuanto al acceso a las oportunidades de formación y a los sitios de trabajo.

Democracia paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por hombres y mujeres en la que la representación equilibrada de ambos géneros en las tareas decisorias de la política es una condición previa para el aprovechamiento pleno y en igualdad de la ciudadanía.

Discriminación directa

Situación en la que se trata una persona (en razón de su sexo) de manera desfavorable.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, política o acción aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso para los miembros de uno u otro género.

Empoderamiento

Concepto que tiene una doble dimensión, una de individual de recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona; y otra de colectiva, de carácter político, que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, que ejerzan el poder.

Igualdad entre hombres y mujeres

Se puede tratar de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que supone una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos

Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

Feminización de la pobreza

Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

Igualdad entre sexos

Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las acciones políticas y medidas adecuadas.

Mainstreaming

Relativo a la organización, mejora, desarrollo y avaluación de los procesos políticos de manera que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas por parte de personas involucradas en l la adopción de decisiones.

Paridad

Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos.

Perspectiva de Género

Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad

Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

Sexo/Género

El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexismo

Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de una compleja trama de estructuras en las organizaciones dominadas por el colectivo masculino que impide a las mujeres acceder a lugares destacados socialmente.

Transversalidad

Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social…

Violencia de género

La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género.
La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Violencia Doméstica

Hace referencia a las agresiones contra las personas que conviven bajo un mismo techo. Esta violencia se considera un problema de Estado.

Visibilizar/Visualizar

Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo.

(Extraído de “Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública” 2ona Edició. Servicio Galego de Igualdade.).