

50♀/50♂

II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2018-2021

Índice

Marco normativo	3
Introducción	7
¿Qué es un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	7
Beneficios que aporta a la organización	7
Ámbitos de actuación del Plan de igualdad	8
¿Qué es un diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	8
Ámbitos del diagnóstico	8
II Plan de igualdad de mujeres y hombres de Fundación Adsis	9
Introducción	9
Ámbito de aplicación	9
Marco temporal del estudio	9
Objetivos del Plan de igualdad	10
Ámbitos del diagnóstico	10
Anexos	15
Fichas para la gestión y seguimiento del plan	17
Glosario de términos	18

Marco normativo

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Se muestra un resumen de la normativa que se ha considerado más relevante.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcada por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

En el año 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Especialmente relevante es la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

NORMATIVA EN LA UNIÓN EUROPEA

En cuanto al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la UE.

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. Reconoce los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.

La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Especialmente relevante es la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

NORMATIVA EN EL ESTADO ESPAÑOL

La Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo.

Desarrollando esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, en el año 2007 se aprobó la Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesionales, así como las condiciones de trabajo, todo ello aplicable tanto en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público.

De esta Ley hay que destacar el artículo 45 que concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 46 donde se define el concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Introducción

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación. Estas medidas sirven para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Se convierte en la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las empresas. Tiene como principales objetivos:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

BENEFICIOS QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

La introducción de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos aporta beneficios a las organizaciones que implementan Planes de igualdad, entre otros:

- La disminución del absentismo laboral, consecuencia de un mayor compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.
- La disminución de la rotación, como consecuencia de mayores probabilidades de formación, mejora de las condiciones salariales producida por la eliminación de las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres, así como una mejor política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Incremento de la productividad y la calidad del servicio, relacionada con la mejora del clima laboral.
- Mayores beneficios organizacionales y menor riesgo financiero.
- Mayor capacidad de atracción, contratación y fidelización de personal cualificado.

- Mejora de la imagen de la organización en la sociedad. La percepción interna positiva y la implicación del personal es imprescindible para reforzar el posicionamiento y la imagen de la organización hacia el exterior.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46.2 de la LOIEMH establece que, *para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de igualdad pueden prever, entre otros, las materias de acceso a la ocupación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Un diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras. Los objetivos del diagnóstico son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla.
- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir los objetivos y acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁMBITOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente documento se han analizado de manera estructurada 10 ámbitos con 36 apartados y casi 100 indicadores con:

- Información cualitativa (tanto objetiva como subjetiva): procedimientos internos, percepción de la plantilla mediante dinámicas grupales y encuesta.
- Información cuantitativa: datos de los que dispone la organización para cada uno de los ámbitos de estudio.

Fruto del diagnóstico realizado, se han propuesto 28 medidas de mejora que se recogen en el presente Plan de Igualdad.

II Plan de igualdad de mujeres y hombres de Fundación Adsis

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del “II Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Adsis” está recogido en el punto 3.4 del actual Plan Estratégico 2017-2019 y trata de ser una herramienta fundamental que permita avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la gestión como en la cultura de la organización.

La Igualdad de Oportunidades viene recogida en los Valores de Fundación Adsis, “especialmente en los relativos a “Centralidad de la persona”, e “Igualdad” y en otros documentos como los Criterios Orientadores de gestión y desarrollo de personas”, aprobados por su Patronato, y que en su punto 2.3 dice: *“Por igualdad de oportunidades entendemos que quienes formamos parte de Fundación Adsis tenemos las mismas oportunidades de participar, en igualdad de condiciones, en los procesos que se desarrollan, tanto personas asalariadas, voluntarias o usuarias de nuestros proyectos.*

Hablamos de una igualdad de oportunidades que no entiende de géneros, razas, cultura, religión, orientación sexual o cualquier otra característica individual que nos hace tan diferentes como especiales y nos permite construir realidades más justas y enriquecedoras.

Deseamos promover dentro de la fundación, políticas y estrategias encaminadas a conseguir una igualdad de oportunidad plena, una participación igualitaria, así como detectar posibles “desigualdades” mediante un diagnóstico que permita erradicarlas”.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de igualdad de mujeres y hombres es de aplicación a todas las personas que forman la plantilla de Fundación Adsis.

MARCO TEMPORAL DEL ESTUDIO

El presente diagnóstico se ha realizado entre los meses de septiembre y noviembre del año 2017 momento en que se toman los datos. Para las comparativas anuales se utilizan los años 2016 y anteriores.

Las medidas propuestas se desarrollarán entre los años 2018-2021.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Reforzar en la cultura de Fundación Adsis el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
2. Mejorar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres. Reducir la segregación horizontal.
3. Mejorar el procedimiento y acceso a la formación interna y/o continua.
4. Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Reducir la segregación vertical.
5. Garantizar y comunicar equidad e igualdad en las retribuciones.
6. Integrar el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal en la cultura organizativa.
7. Definir y poner en práctica criterios para la comunicación inclusiva.
8. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.
9. Fomentar y garantizar un clima de trabajo adecuado y libre de acoso.

ÁMBITOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente documento se han analizado de manera estructurada 10 ámbitos con 36 apartados y más de 100 indicadores con:

- Información cualitativa (tanto objetiva como subjetiva): procedimientos internos, percepción de la plantilla mediante dinámicas grupales y encuesta.
- Información cuantitativa: datos de los que dispone la organización para cada uno de los ámbitos de estudio.

Este diagnóstico ha dado como resultado la identificación de 57 “Puntos fuertes” y 30 posibles “Áreas de mejora”.



MEDIDAS QUE CONSTITUYEN EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las acciones que componen el II Plan de Igualdad de Fundación Adsis. Clasificadas por ámbitos, objetivos, y en consonancia con los puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el precedente diagnóstico.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Cultura organizativa	1. Reforzar en la cultura de Fundación Adsis el valor de la igualdad de mujeres y hombres	1.1. Incorporar los medios necesarios para la implantación y seguimiento del Plan de igualdad de mujeres y hombres.	1. Dotar al Plan de igualdad de un presupuesto suficiente.
		1.2. Promover los valores relativos a la igualdad de mujeres y hombres	2. Recoger la información y hacer una valoración anual sobre la situación de la plantilla segregada por género.
			3. Incorporar en la documentación corporativa la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita.
			4. Informar del posicionamiento de Fundación Adsis respecto a la igualdad de mujeres y hombres a las entidades públicas o privadas con las que colabora.
			5. Formar a la plantilla, especialmente a las personas con responsabilidad sobre los equipos, en igualdad de mujeres y hombres.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Condiciones laborales	2. Mejorar las condiciones laborales que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	2.1 Disminuir la segregación horizontal	6. Potenciar la incorporación del género infrarrepresentado.
Acceso a la organización	3. Mejorar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres.	3.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección.	7. Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participen en los procesos de selección.
			8. Incorporar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo.
			9. Diseñar y difundir una guía de entrevista que incorpore la perspectiva de género, para las personas implicadas en los procesos de selección.
Formación interna y/o continua	4. Mejorar el procedimiento de formación interna y/o continua.	4.1. Diseñar el procedimiento y el proceso de formación.	10. Definir el proceso de detección de necesidades formativas y el procedimiento de acceso a la formación. Deberá incluir formalmente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos.
			11. Incorporar, de manera transversal, la perspectiva de género en las formaciones que internamente lleve a cabo Fundación Adsis.
			12. Mejorar el sistema de recogida de datos que ha de permitir un posterior análisis de la participación de mujeres y hombres en la formación interna y/o continua.
Promoción y desarrollo profesional	5. Minimizar la segregación vertical.	5.1. Potenciar la representatividad de las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad.	13. Incluir en las conversaciones para el desarrollo y la mejora, la igualdad entre mujeres y hombres.
			14. Incorporar acciones con el objetivo de trabajar la motivación por la promoción.
Retribución	6. Garantizar y comunicar equidad e igualdad en las retribuciones.	6.1. Definir de manera escrita una política retributiva.	15. Definir formalmente una Guía de política retributiva que asegure la ausencia de sesgo de género.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	7. Mejorar la aplicación de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de Fundación Adsis.	7.1. Fomentar mejoras en la organización interna del tiempo de trabajo.	16. Incluir de manera formal la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la gestión del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida.
		7.2. Promover la corresponsabilidad entre la plantilla.	17. Promover la difusión de buenas prácticas en clave de conciliación, por parte de mujeres y hombres, así como de los cambios legislativos que afecten a la conciliación. 18. Crear una política/guía de medidas de conciliación.
Comunicación inclusiva	8. Definir y poner en práctica criterios para la comunicación inclusiva.	8.1. Dotar de recursos para la comunicación y lenguaje inclusivos.	19. Definir un criterio único y definido sobre comunicación inclusiva.
			20. Crear un protocolo donde se establezcan los criterios para una comunicación inclusiva.
			21. Formar en comunicación inclusiva a las personas con responsabilidades en materia de comunicación.
			22. Solicitar a las empresas proveedoras de productos y/o servicios de comunicación que hagan uso de una comunicación inclusiva.
Salud laboral	9. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.	9.1. Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	23. Incluir la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y de la PRL.
			24. Disponer de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.
Prevención y actuación del acoso sexual y/o por razón de género	10. Fomentar y garantizar un clima de trabajo adecuado y libre de acoso.	10.1. Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en los posibles casos de acoso.	25. Realizar una informe anual sobre los casos instruidos y acciones llevadas a cabo.
			26. Formar a la totalidad de la plantilla en esta temática.
			27. Incorporar de manera periódica información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.
			28. Informar a la plantilla sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Anexos

Fichas para gestión y seguimiento del plan

Glosario de términos

Fichas para la gestión y seguimiento del plan

Ámbito de la actuación		
OBJETIVO GENERAL N°		
OBJETIVO ESPECÍFICO N°		
ACCIÓN N°		
DESCRIPCIÓN:		
AGENTES Responsable: Intervienen: Colectivo destinatario:	RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO INICIO FINAL <input type="text"/> <input type="text"/>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
INDICADORES	RESULTADO PREVISTO	
PERIODICIDAD		

Glosario de términos¹

Acción positiva. Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de medidas correctoras concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permiten corregir las discriminaciones que son resultado de determinadas prácticas o de determinados sistemas sociales.

Acoso por razón de sexo². Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Agente de Igualdad en el ámbito laboral. Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Área de mejora. Aspecto interno de una organización que hace falta mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y la capacidad de actuar.

Brecha salarial. Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres.

Comisión de igualdad. Es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el cual debería haber representación del personal de la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral. Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

Diagnóstico. Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También puede incluir las áreas de mejora.

Discriminación. Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica excluyen explícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

1 Fuente: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf

Las 6 i de la Igualdad <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>

2 Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Discriminación indirecta por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente imparcial excluye implícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Discriminación por razón de sexo. Limitación o anulación del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales, en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Equidad de género. Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estereotipo de género. Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

Género. Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Igualdad de género. Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Paridad. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros esté representado por más del 60% ni por menos del 40%.

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

Perspectiva de género. Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Protocolo de actuación. Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

Rol de género. Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Segregación horizontal del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

Segregación vertical del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Sensibilización en género. Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.