



Región de Murcia  
Consejería de Mujer, Igualdad,  
LGTBI, Familias y Política Social



# I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## AYUNTAMIENTO DE ALBUDEITE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD



**Edita:**

Ayuntamiento de Albudeite. Concejalía de Educación, Cultura, Igualdad, Mujer y Familia

**Financia:**

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Pacto de Estado

**Colabora:**

Consejería de Mujer, Igualdad, L.G.T.B.I., Familias y Política Social.

**Fecha: diciembre 2021**

**Este contenido está bajo la licencia Creative Commons.**

No se permite el uso comercial de la obra y de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra.

[www.albudeite.com](http://www.albudeite.com)

## INDICE

	<i>Pág.</i>
1 Introducción	3
2 Marco Normativo y Principios Generales	4
3 Características, Estructura y Metodología	8
4 Ámbito de Aplicación y Vigencia	11
5 Objetivos Generales	14
6 Objetivos Específicos, Medidas y Líneas Estratégicas de Actuación	14
7 Informe de Evaluación Periódica	29
8 Glosario de Términos	30



## 1. Introducción

El artículo 15 de la Ley de Igualdad de Género 3/2007, dice textualmente que «*las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*».

En diciembre del 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado un año antes por el Pleno del Congreso de los Diputados. Asimismo, la Ley 7/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, establece que las administraciones públicas promoverán las actuaciones oportunas dirigidas a conseguir una participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural.

En este marco, el Ayuntamiento de Albudeite consideró necesario y urgente la elaboración y puesta en marcha de un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Albudeite, se asienta, en la convicción de la existencia de una desigualdad de género que afecta tanto a hombres como a mujeres, pero muy significativamente al género femenino.

Esta desigualdad se presenta en casi de la totalidad de ámbitos sociales y en las diferentes etapas de la vida de las personas, y supone una falta de oportunidades para la mujer que incide de manera negativa en el desarrollo de su vida personal, familiar, social y profesional.

Para la consecución plena de la igualdad de género, el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Albudeite recoge una serie de compromisos dirigidos al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

## **2. Marco Normativo y Principios Generales**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal que hace referencia al reconocimiento de igual valor de mujeres y hombres, así como de sus tareas y funciones en la sociedad, sin que haya una jerarquía de un sexo sobre otro.

Este reconocimiento hace posible que ambos puedan participar en las distintas esferas sociales, económicas y políticas, con las mismas oportunidades de accesibilidad y control, así como con un beneficio equivalente, constituyendo una sociedad más justa e igualitaria que contribuye a la calidad de vida y de las relaciones entre sus integrantes.

Conseguir la igualdad real en el ámbito laboral requiere de la implicación de toda la corporación municipal para promover un cambio de cultura corporativa que, además de los objetivos de producción y competitividad, considere las realidades y necesidades de trabajadoras y trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de ámbito de intervención estatal persigue con algunos de sus mandatos



impulsa, entre otras cuestiones, que las empresas adopten medidas en favor de la igualdad.

Desde su entrada en vigor, esta Ley dispuso la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan para la igualdad, y, la elaboración y aplicación de los planes para la igualdad de forma voluntaria para el resto de empresas. Tras su modificación, mediante el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante Real Decreto 6/2019), de 1 de marzo, se estableció esta misma obligatoriedad para empresas de más de 50 personas en plantilla.

En el mismo sentido, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, en el artículo 20 "Planes de empleo y planes de igualdad", se refiere a la obligatoriedad de las empresas, que desarrollen planes de empleo, de adoptar "*actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad*".

Asimismo, hay que considerar en este ámbito el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



## PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albudeite se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 1.- Principio de Igualdad.

Todas las personas son iguales ante el Ayuntamiento de Albudeite, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### 2.- Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres (Art. 3).

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### 3.- Igualdad de Trato y de Oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito



profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4.- Principio de no discriminación directa por razón de sexo (Art. 6).

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

5.- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6).

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6.- Prevención y actuación en casos de acoso sexual (Art. 7).

Se considera 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.

7.- Prevención y actuación por razón de sexo (Art. 7).

Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.





8.- Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Principio de indemnidad frente a represalias (Art. 9).

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

10.- Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y personal (Art. 44).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **3. Características, Estructura y Metodología**

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen este plan de igualdad son:

- Está diseñado para toda la plantilla del Ayuntamiento de Albuñete, mujeres y hombres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y como estrategia para hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres. Ello implica la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa y a todos los niveles.
- El diálogo a todos los niveles y la participación de todas las partes se considera como uno de sus principios básicos.



- Es preventivo con respecto a la posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico, con coherencia interna y abierto a los posibles cambios que se pueda producir en función de las necesidades que surjan a partir de su seguimiento y evaluación.
- Nace de un compromiso de la empresa, en base a la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albudeite, se estructura en los siguientes apartados:

I.- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se ha realizado partiendo del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa en relación con las características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida laboral y familiar, salud y seguridad en el trabajo, comunicación y sensibilización en materia de igualdad. Cumpliendo en todo momento lo dispuesto en el Reglamento Europeo 2016/679 y L.O. 3/2018 de Protección de Datos Personales.

II.- Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas trabajadoras de la empresa. Se han establecido medidas para reforzar aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la igualdad. Se han establecido objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, así como las medidas necesarias y acciones positivas para conseguir dichos objetivos, con un calendario estimado de implantación, personas o departamentos responsables de su realización e indicadores de dichas acciones.

Se trata en este programa de actuación de definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes por un lado y por otro de especificar las medidas que



garanticen que todos los procesos que se desarrollan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan mediante la designación de personas y departamentos encargadas de recoger la información sobre el grado de realización, resultados e impacto en la empresa.

Metodológicamente, el plan de igualdad se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato en la empresa entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, dotándolo de coherencia interna. Para ello se estructura en:

- ✓ Objetivos generales.
- ✓ Objetivos específicos.
- ✓ Medidas.
- ✓ Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- ✓ Responsables.
- ✓ Plazo de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del plan en el área concreta y a partir de ellos se desarrollan una serie de objetivos específicos con acciones y medidas concretas, personas responsables de su implantación, indicadores y criterios de seguimiento y plazos de ejecución según la duración del plan. Todas estas medidas se han aprobado para conseguir en cada área los objetivos previstos.

Las áreas son las siguientes:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral.



7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### **4. Ámbito de Aplicación y Vigencia**

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albudeite, engloba a la totalidad de la plantilla y territorio de ámbito de aplicación del Ayuntamiento.

Igualmente se aplicará a todos aquellos centros que el Ayuntamiento pueda abrir, o gestionar durante toda la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las personas destinatarias del presente Plan de Igualdad son tanto las mujeres como hombres, pues su finalidad es conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y la igualdad, así como los valores de respeto y tolerancia.

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 3 años a contar desde su firma. Periodo 2021-2024. Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cuya negociación deberá iniciarse en los 3 meses siguientes a la finalización de la vigencia de este plan.

#### **5. Objetivos Generales**

A partir del diagnóstico de situación efectuado en Ayuntamiento de Albudeite, se desarrollan en este apartado las áreas pertinentes en relación con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de



trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el programa de acción se recogen los objetivos y acciones específicas, siendo las siguientes:

1. Proceso de selección: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación y procedimientos e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.
2. Proceso de contratación: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso, acciones positivas.
3. Clasificación y promoción profesional: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
4. Formación: Acercar el conocimiento de las acciones formativas de la empresa a la plantilla mejorando su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional. Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
5. Condiciones de trabajo. Introducir la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales para adaptarla a las especificidades de la población trabajadora. Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.
6. Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral: Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y familiar.
7. Infrarrepresentación femenina: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.



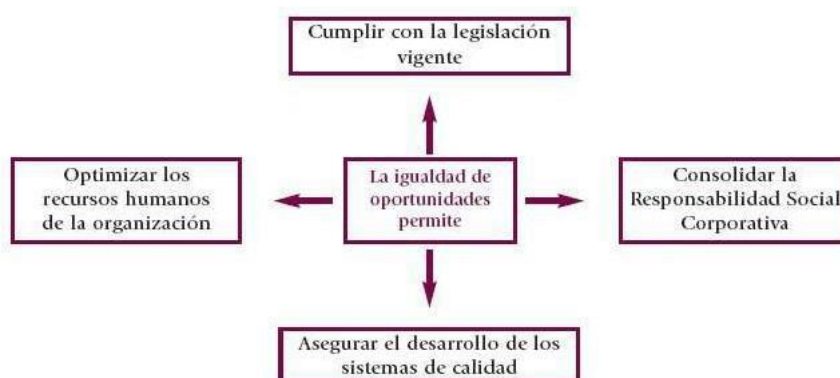
8. Retribuciones: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación de este a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

9. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo: Asegurar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea respetada y defendida.

10. Violencia de género. Protección de las víctimas de violencia de género mediante la difusión, aplicación y facilitación de medidas de protección en los casos de violencia de género.

11. Comunicación y sensibilización: Asegurar que se promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres en la comunicación interna y externa de la empresa, así como garantizar que todos los contenidos sean accesibles a la plantilla, fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

Beneficios del Plan de Igualdad



El principal objetivo de este I Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de oportunidades y para ello la organización se compromete a facilitar el acceso al trabajo, la promoción, la igualdad en la clasificación profesional, la formación y la



retención del talento del personal que en otro contexto abandonarían sus puestos de trabajo, y al mismo tiempo, rentabilizar las inversiones en formación.

## **6. Objetivos Específicos, Medidas y Líneas Estratégicas de Actuación**

La desigualdad entre mujeres y hombres es un elemento estructural en nuestra sociedad que dificulta el desarrollo personal y laboral de mujeres y hombres. Para combatir esta desigualdad, hay que establecer mecanismos que incidan en aquellos componentes que configuran la estructura de normas y comportamientos de nuestra sociedad.

Para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva se han de generar las herramientas y los espacios idóneos para su consecución. Las políticas municipales, deben facilitar unas condiciones de equidad, justicia social y de género que, en una sociedad democrática, tiene como principal responsable a la administración, independientemente de su nivel territorial.

El enfoque de género es imprescindible para el análisis de la sociedad y la configuración de cualquier acción política que se desee realizar desde la administración pública, pues ninguna actuación es neutra cuando afecta a la vida de una población.

El abordaje de las desigualdades de género que aún hoy se dan en nuestra sociedad, ha de producirse con un cambio en los modos de elaboración y gestión de la administración y política, con una definición de modelos de gestión pública más igualitarios, y poniendo especial esfuerzo en desarrollar mecanismos de consolidación y generalización de procesos en materia de igualdad.



**Área de actuación: Proceso de selección y contratación**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
<b>Medios y Recursos</b>	<b>Área Responsable</b>
Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad.  Equipos ofimáticos.	Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.  Alcaldía.  Secretaría - Intervención  Servicio de Desarrollo Local.

**Indicadores**

- Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.
- Número de procesos de selección realizados.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.





**Área de actuación: Clasificación y Promoción Profesional**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>
<p>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</p>	<p>Revisión de los procesos de promoción: lenguaje, criterios y sistemas de valoración para garantizar la igualdad.</p> <p>Adoptar medidas de acción positiva a igualdad de condiciones y competencias en materia de género, aplicando la perspectiva de género en materia de clasificación profesional.</p> <p>Facilitar a la plantilla la información de las promociones y publicar las vacantes con sus requisitos y condiciones.</p>
<b>Medios y Recursos</b>	<b>Área Responsable</b>
<p>Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad.</p> <p>Equipos ofimáticos.</p> <p>Indicación/ Información número de vacantes.</p>	<p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p> <p>Alcaldía.</p> <p>Secretaría - Intervención</p> <p>Servicio de Desarrollo Local.</p>

**Indicadores**

- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje desagregado por sexo de las personas trabajadoras que ha visto modificada su clasificación profesional.
- Estadística de personas candidatas, seleccionadas y promocionadas por puesto y sexo.



**Área de actuación: Formación**

Objetivo	Medida
Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades al personal del Ayuntamiento y a la población en general.	Incluir módulos de formación dirigida a la plantilla y comisión de igualdad. Organizar talleres y/o colaborar en acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de género y coeducación.
Medios y Recursos	Área Responsable
Personal formador con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad. Medios ofimáticos, material de oficina, publicación de oferta formativa. Aulas, proyector, ordenadores, material didáctico.	Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.  Servicio de Desarrollo Local

**Indicadores**

- Contenido de la formación impartida.
- Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- Encuestas de satisfacción del alumnado.



**Área de actuación: Condiciones de trabajo**

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Medios y Recursos	Área Responsable
Personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad salarial.	Concejalía de Protección civil, Juventud, Salud, Nuevas tecnologías y redes sociales.
Personal con conocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.  Alcaldía.

**Indicadores**

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.



**Área de actuación: Conciliación de la vida familiar y laboral**

Objetivo	Medida
<p>Promover la igualdad de oportunidades de toda persona en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y familiar.</p> <p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la población y, concretamente, de la plantilla municipal (especificar a través de qué medios).</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad salarial.</p> <p>Personal con conocimientos en materia de derecho laboral.</p> <p>Canales de difusión interna.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p> <p>Servicio de Desarrollo Local.</p>

**Indicadores**

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.



**Área de actuación: Infrarrepresentación femenina**

Objetivo	Medida
<p>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</p> <p>Incluir en el Plan de formación anual una partida específica para acciones formativas dirigidas a la especialización en determinadas materias, posibilitando el acceso y promoción a puestos de mayor responsabilidad con perspectiva de género, para que pueda acceder a dichos puestos el sexo menos representado.</p> <p>Convenios de colaboración con entidades de formación especializada.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad salarial.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Alcaldía.</p>

**Indicadores**

- Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.
- Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregadas por sexo.
- Número de acciones formativas desagregadas por sexo y tipo de especialización,



**Área de actuación: Retribuciones Salariales**

Objetivo	Medida
<p>Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.</p>	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</p> <p>Garantizar que los criterios de retribución variable respetan la perspectiva de género con el objetivo de garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos específicos en materia de derecho laboral, personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad salarial.</p> <p>Medios informáticos, material de oficina.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p> <p>Secretaría - Intervención</p>

**Indicadores**

- Estudio de valoración de puestos y política salarial, incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales.
- Para mismo puesto (valoración puestos), análisis de la retribución media en nuevas incorporaciones.
- Política salarial objetiva en función de valoración y puestos de trabajo y convenio colectivo aplicable.



**Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivo	Medida
<p>Asegurar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea respetada y defendida.</p>	<p>Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.</p> <p>Actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento del Protocolo.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos específicos en materia de derecho laboral, personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad salarial.</p> <p>Medios informáticos, material de oficina.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p> <p>Alcaldía.</p>

**Indicadores**

- Realización de protocolo de acoso.
- Registro documental de recibí de protocolo.
- Difusión por medios internos.
- Informe de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo.



**Área de actuación: Apoyo a la Víctimas de Violencia de Género**

Objetivo	Medida
<p>Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos en materia de género y derecho laboral.</p> <p>Canales de difusión interna.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad</p> <p>Concejalía de Protección civil, Juventud, Salud, Nuevas tecnologías y redes sociales.</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p>

**Indicadores**

- Verificar la elaboración o no del documento previsto.
- Número y contenido de los protocolos suscritos.
- Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.
- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.





**Área de actuación: Comunicación y Sensibilización**

Objetivo	Medida
<p>Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 de igualdad.</p> <p>Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad.</p> <p>Actualizar la comunicación y publicación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Personal con conocimientos en materia de género y derecho laboral.</p> <p>Canales de difusión interna y externa.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Alcaldía.</p>

**Indicadores**

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.
- Número de campañas realizadas.



**Área de actuación: Integración de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, dotaciones presupuestarias**

Objetivo	Medida
Dotación presupuestaria al Ayuntamiento de Albudeite en materia de Igualdad.	Elaboración de los presupuestos incluyendo políticas en materia de género.  Formación básica en igualdad al personal del Ayuntamiento.  Utilización de lenguaje inclusivo en todos los documentos y publicaciones.
Medios y Recursos	Área Responsable
Corporación Municipal.	Alcaldía.  Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.  Servicio de Desarrollo Local.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de actuaciones realizadas.</li> <li>- Publicación de la dotación presupuestaria.</li> </ul>	



**Área de actuación: Participación y Empoderamiento de las Políticas Municipales**

Objetivo	Medida
Participación de las mujeres en diferentes ámbitos dentro del Municipio de Albuñete.	<p>Creación de una red de espacios de igualdad para promover el empoderamiento personal y social de las mujeres, impulsando procesos en la toma de decisiones.</p> <p>Establecer un protocolo de comunicación entre un órgano de representación de las mujeres y el Ayuntamiento.</p> <p>Incorporación de las mujeres en la toma de decisiones de festejos y oferta cultural.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
Corporación Municipal.	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Alcaldía</p> <p>Servicio de Desarrollo Local.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de actuaciones realizadas.</li> <li>- Número de personas participantes.</li> <li>- Número de espacios implementados.</li> <li>- Realizado/ No realizado.</li> </ul>	



**Área de actuación: Conciliación y Corresponsabilidad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Albudeite**

Objetivo	Medida
<p>Corregir la Segregación y crear condiciones para que mujeres del Municipio de Albudeite, puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar.</p>	<p>Elaboración de un diagnóstico sobre la organización social de cuidados en el municipio incorporando las características de las necesidades. Identificar resultados,</p> <p>Campañas de sensibilización de la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas dirigidas a hombres.</p> <p>Análisis de los modelos familiares y detección de sus necesidades respecto a la conciliación y corresponsabilidad,</p> <p>Elaboración de estrategias de apoyo a las personas y/o familias que cuidan a personas dependientes.</p>
Medios y Recursos	Área Responsable
<p>Corporación Municipal.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Concejalía de Protección civil, Juventud, Salud, Nuevas tecnologías y redes sociales.</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p> <p>Servicio de Desarrollo Local.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de actuaciones realizadas.</li> <li>- Número de propuestas de actuación.</li> <li>- Número de participantes desagregado por sexo.</li> <li>- Realizado/ No realizado</li> </ul>	



**Área de actuación: Lucha contra la Violencia de Género dentro del municipio de Albudeite**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>
<p>Prevención, sensibilización, denuncia y coordinación de todos los agentes sociales y la ciudadanía.</p>	<p>Elaboración de campañas divulgativas sobre procesos de atención a mujeres víctimas de violencia de género y machista.</p> <p>Conmemoración del Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres, 25 de noviembre.</p> <p>Asistencia legal a mujeres víctima de violencia de género.</p> <p>Formación dirigida a hombres sobre socialización para el aprendizaje de nuevos valores.</p>
<b>Medios y Recursos</b>	<b>Área Responsable</b>
<p>Corporación Municipal.</p>	<p>Concejalía de Educación, Cultura, Mujer, Familia e Igualdad.</p> <p>Concejalía de Protección civil, Juventud, Salud, Nuevas tecnologías y redes sociales.</p> <p>Concejalía de Servicios Sociales y Asociaciones.</p>

**Indicadores**

- Número de actuaciones realizadas en el ámbito educativo.
- Número de campañas divulgativas.
- Realizado/ No realizado.
- Número de hombres participantes.



## 7. Informe de Evaluación Periódica

El objetivo perseguido en el Informe de seguimiento del Plan de Igualdad, es la de proporcionar información que permita identificar el grado de ejecución de las actividades programadas. Ha de ser un sistema que acompañe al plan en todo su periodo de vigencia y adaptarse a las necesidades que se vayan generando a lo largo de la vigencia del mismo. Se establece un plazo de 8-10 meses, desde el inicio de aplicación del Plan y se elaborará una evaluación anual,

Esa información que proporciona la evaluación se refiere a los resultados obtenidos en cada área de actuación e incluirá, entre otros, los siguientes puntos:

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla. Valoración general del periodo de referencia.
- Información sobre el proceso de implantación, adecuación de los recursos asignados. Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución y las soluciones a adoptar en cada caso.
- Impacto y los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.
- Conclusiones y propuestas, incluyendo una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. La definición de propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento, se tendrán en cuenta los indicadores establecidos, el grado de ejecución de las medidas y la eficacia en la gestión del Plan.



## 8. Glosario de Términos

A continuación, se exponen algunos de los conceptos clave para comprender la aplicación de la igualdad como principio horizontal en la gestión de políticas sociales y en materia de igualdad de género.

- Acciones específicas. Medidas temporales y específicas que producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Están fundamentadas legalmente y especialmente aquellas relacionadas con el mercado laboral.
- Análisis por género. Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, accesos a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidos a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 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 produce un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambos tipos de acoso se consideran discriminatorios. Asimismo, condicionar un derecho o la expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo será considerado un acto de discriminación por razón de sexo.
- Cuota. Proporción dada a parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación de puestos de trabajo.



- Desigualdad. Supone discriminación o privilegio. Por el contrario, la diferencia implica diversidad dentro de la misma especie sin discriminación o privilegio de algún tipo. Siendo así la discriminación lo contrario a la igualdad.
- Discriminación de género. Trato desigual y discriminatorio a un sexo con respecto a otro.
- Discriminación directa o explícita. Dar trato desigual, y discriminatorio por razones de sexo que se expresa de forma clara y determinante.
- Discriminación indirecta o implícita. Condiciones establecidas que, dentro de una supuesta neutralidad, provocan de hecho diferencias perjudiciales entre hombres y mujeres.
- Discriminación por razón de sexo. Dar trato desigual y discriminatorio a un sexo con respecto a otro.
- Equidad de género. Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sean con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- Estereotipos. 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.  

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además, suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.
- Estereotipos de género. Ideas preconcebidas y socialmente creadas y aceptadas sobre conductas comportamientos y actitudes que deben tener las mujeres y los hombres de modo diferenciado. 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.

- Evaluación del impacto en función del 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.

A continuación, presentamos unos ejemplos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
- Estabilidad emocional	- Inestabilidad emocional
- Mecanismos de autocontrol	- Falta de control
- Dinamismo	- Pasividad
- Agresividad	- Ternura
- Tendencia al dominio	- Sumisión
- Afirmación del yo	- Dependencia
- Aspecto afectivo poco definido	- Muy definido
- Aptitud para las ciencias	- Intuición
- Racionalidad	- Intuición
- Franqueza	- Frivolidad
- Valentía	- Miedo



- Género. Se produce mediante la transmisión de aprendizaje, por lo que tiene carácter cultural y es básicamente modificable y establece la diferencia entre hombre y mujer. Cuando crecemos el género marca diferencias y la desigualdad.
- Igualdad de género. Principio jurídico recogido en las declaraciones de DDHH. Igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades de las mujeres y de los hombres. Supone también considerar intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Reconocimiento de que todas las personas han de tener las mismas oportunidades para acceder y participar en las esferas sociales sin ser objeto de discriminación por razón de sexo.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Implica otorgar el mismo tratamiento a todas las personas que se encuentran en situaciones equivalentes.
- Igualdad legal o de derecho. Igualdad formal amparada por medidas legislativas.
- Igualdad real o de hecho. Libertad de mujeres y hombres para desarrollar sus competencias personales, participar y tomar decisiones sin limitaciones de estereotipos o roles en todas las esferas y espacios vitales. Para conseguirla son necesarias medidas, políticas y acciones concretas.
- Igualdad. Derecho inherente a todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la Ley sin discriminación por sexo, condición sexual, raza, creencia, nacionalidad u otros motivos. Por ello, implica tener el mismo trato ante la Ley, participar en igualdad de oportunidades en los ámbitos sociales, no sufrir discriminación, acoso o miedo por la propia seguridad e integridad, construir relaciones sociales y de convivencia basadas en el respeto y en la valoración mutua, tener autonomía, compartir derechos y obligaciones de la vida personal, familiar y profesional, desarrollar todo el potencial propio y reconocer que los valores de mujeres y hombres como imprescindibles y complementarios. Así mismo, la igualdad no significa que tengamos que ser "clones" y comportarnos de la misma manera, ni eliminar lo que diferencia e identifica a unas personas de otras ni procurar las mismas condiciones para todas las personas con distintas posiciones de partida. Tampoco es un asunto que afecte solo a las mujeres, ni consiste en tratar de manera preferente a



las mujeres o renunciar a nuestras identidades como mujeres y como hombres. Conceptos relativos a la igualdad son la igualdad legal o de derecho, la igualdad real o, de hecho, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, igualdad de género.

- Indicadores de género. Medidas de síntesis que evidencian y comparan la posición de mujeres y hombres frente a una misma situación, proporcionan información para visibilizar y cuantificar diferencias y desigualdades provocadas por los estereotipos y roles de género, revelar el punto de partida diferencial de mujeres y hombres, observar cambios en la presencia, participación, poder, recursos de mujeres y hombres, establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen. Algunos indicadores son. el índice de distribución, el índice de concentración, brecha de género e índice de feminización.
- Perspectiva de género. La perspectiva de género es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino, con el trasfondo de la desigualdad entre géneros en todas las clases sociales. Se le denomina también "enfoque de género", "visión de género" y "análisis de género". Su origen se remonta al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esta perspectiva busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. La perspectiva de género pretende desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad obligatoria son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y especifican lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género.
- Planes de igualdad de las empresas. Conjunto ordenado de medidas, adaptadas 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 los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Roles de género. Modelos de conducta a través de tareas y funciones asignadas a mujeres y hombres en cada sociedad y en un momento histórico y que se aprende a través de la socialización.
- Segregación en el trabajo/ empleo. Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- Segregación horizontal. Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- Segregación vertical. Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- Sistema de géneros. Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.
- Sexo. Se produce a través de la transmisión genética por lo que tiene carácter biológico y es inmodificable salvo cirugía. Establece la diferencia entre masculino y femenino.
- Trabajo de igual valor. Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.
- Techo de cristal. Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.



- Transversalidad de género. Integración sistemática de la perspectiva de género en los sistemas y estructuras, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones.
- Violencia de género. La violencia de género comprende todo ato de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.