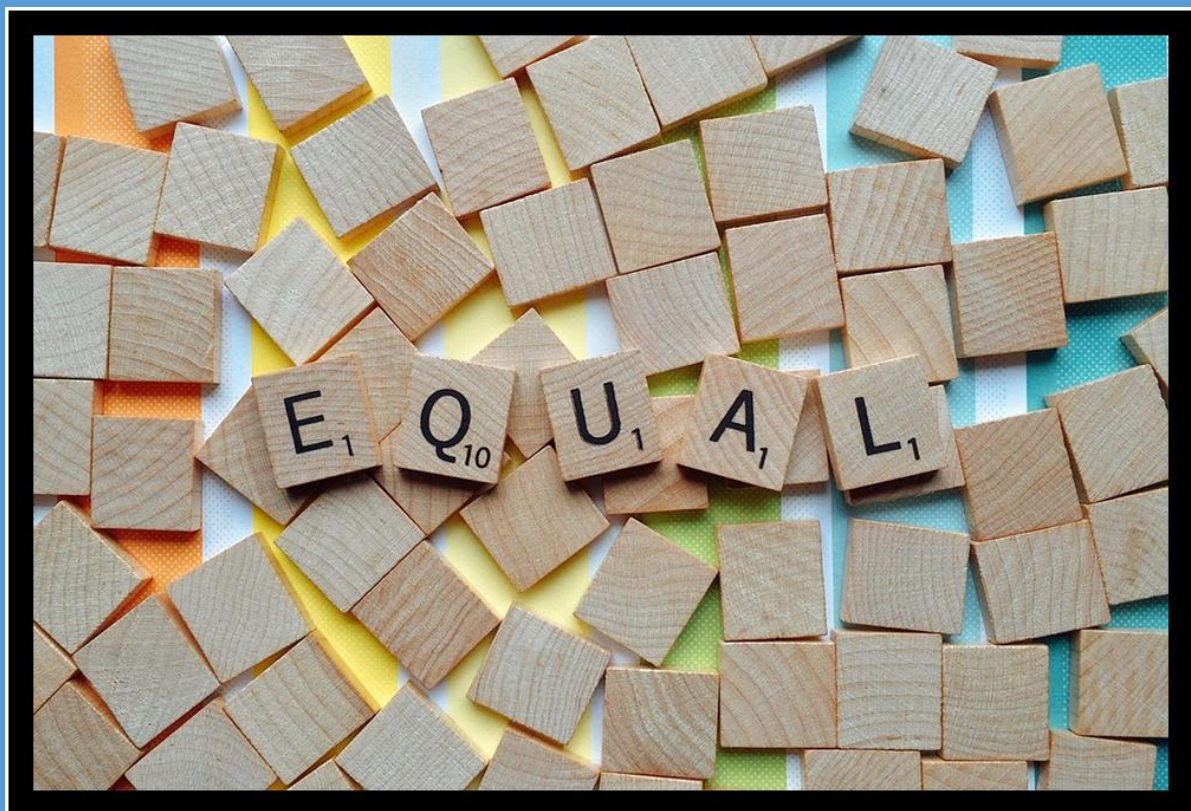


Ajuntament d'Elx

TEMA IGUALDAD.





1- INTRODUCCIÓN.

- Igualdad de género.

2- CONCEPTOS BÁSICOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.

3- NORMATIVA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.

- Marco Normativo Europeo.
- Marco Normativo Nacional y Autonómico, Local.

4- VIOLENCIA DE GÉNERO. La consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

5- PLANES DE IGUALDAD. III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ELCHE.

6- PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ELCHE.



1. INTRODUCCIÓN.

La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

Igualdad de Género.

Las *desigualdades* entre hombres y mujeres no se deben a causas naturales puesto que hombres y mujeres nacen iguales, pero a través de la educación que reciben en la escuela, en la familia y por las tradiciones sociales, van aprendiendo conductas y comportamientos que lleva a comportarse en función de que la persona sea un hombre o una mujer. Estas formas de ser diferentes acaban determinando posiciones desiguales y discriminatorias de la mujer respecto del hombre.

La *igualdad de género* no significa que hombres y mujeres sean idénticos, al igual que no lo son todos los hombres entre sí ni todas las mujeres entre ellas. La igualdad significa que hombres y mujeres tienen los mismos derechos.

Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses imponiendo pautas de género a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en la mayor parte de las sociedades conocidas han sido asimétricas.

Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que las femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres.

Por ejemplo: los trabajos masculinizados suelen ser mejor valorados, reconocidos y remunerados que los feminizados.



La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores, concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

Para entender y modificar esta estereotipada realidad construida sobre la desigualdad, es necesario utilizar la perspectiva de género.

Definimos como *igualdad de género* el principio básico que reconoce los mismos derechos y oportunidades a las personas independientemente de su sexo.

La igualdad de género tiene su base en tres conceptos claves:

- *Principio de igualdad*: trato equitativo.
- *Principio de igualdad entre mujeres y hombres*: norma fundamental que propicia el desarrollo de las capacidades individuales de las personas, independientemente de su sexo.
- *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*: garantiza la participación equitativa de mujeres y hombres, y los resultados y valoraciones de esta en similares circunstancias. “igualdad de mujeres y hombres” como el principio básico que reconoce los mismos derechos y oportunidades a las personas independientemente de su sexo.

Es importante identificar, abordar y definir aquellos conceptos que construyen la igualdad entre mujeres y hombres, entendiendo su amplitud y su repercusión en distintos ámbitos: político, social, económico y cultural.

2-CONCEPTOS BÁSICOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.

- **ACCIÓN POSITIVA/MEDIDAS DE ACCION POSITIVA**: son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que puedan sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres. Estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad.



Un ejemplo de acción positiva es la propuesta de cambio en la Ley de Régimen Electoral General para conseguir una representación o composición equilibrada que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en las listas electorales, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Otro ejemplo sería el fomento de la igualdad de género a través de la participación de mujeres en los proyectos cinematográficos, donde se puntúa la participación femenina tanto en la dirección como en las personas componentes del equipo.

Estas medidas de acción positiva ayudan al avance mediante la eliminación de los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, LOIEMH art. 11).

- **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. (LOIEMH, art. 7.1)
- **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. (LOIEMH, art. 7.2)
- **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL:** comportamientos realizados en función de la orientación sexual de la persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art.4.Ley 23/2018 de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI).
- **BRECHA DE GÉNERO:** desigualdad existente entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos, en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.



Brecha tecnològica: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

- **BARRERAS INVISIBLES:** actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad. *Ejemplo:* considerar que contratar mujeres es más caro, pues se asume que en algún punto de su vida pueden llegar a priorizar su vida personal.
- **COEDUCACIÓN:** método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo.

Significa incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

- **CONCILIACIÓN:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Es la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

- **CORRESPONSABILIDAD:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Ejemplo: Promover la parentalidad (fomentar que el uso de los permisos administrativos de los hombres, sean usados para las actividades escolares de sus hijas y/o hijos...).

- **DECONSTRUCCION:** deconstruir el género implica, por un lado, abandonar los estereotipos de lo que entendemos como femenino y masculino, *por ejemplo:* que el trabajo de la mujer no está ligado a las tareas domésticas o que el hombre no es menos masculino por cuidar de su apariencia o llorar en público.

Cuando hablamos de género, y específicamente, de masculinidades, hablar de deconstrucción significa cuestionar, criticar y, sobre todo, accionar sobre los atributos que hemos aprendido a lo largo de la vida.



- **DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO:** los datos desagregados por sexo presentan información separada para mujeres y hombres. A través de ellos es posible identificar los roles, situaciones reales y condiciones generales en cada aspecto de la sociedad.
- **DESIGUALDAD DE GÉNERO:** la desigualdad de género se define como un fenómeno social, jurídico y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género. Ocurre cuando un colectivo tiene privilegios por encima del otro, vulnerando los derechos de este último.

*La desigualdad de género o la desigualdad de sexo está expresamente prohibida por la Constitución.

- **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** la discriminación basada en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene talentos, derechos, privilegios y un estatus superior a los del sexo inferior.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.(LOIEMH art.6.1).

Tienen la consideración de *discriminación directa*:

- El acoso sexual y por razón de sexo (Artículo 7.3).
 - El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
 - Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8).
 - Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).
 - Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de 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 (LOIEMH, art. 6.2).



- **DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (servicios o industria de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **DISCRIMINACIÓN VERTICAL:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres. *Ejemplo:* la promoción de hombres a cargos de mayor competencia en detrimento de las mujeres si son madres.
- **DIVERSIDAD DE GÉNERO:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.
- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** es una opinión o prejuicio generalizado acerca de características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

Son una serie de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Algunos estereotipos se convierten en un modo natural de pensar, de hablar y de bromear acerca de grupos sociales.

Estos comportamientos se adquieren a través de la educación en la familia, en la escuela, a través de la publicidad, etc., de forma que las personas asimilan determinados estereotipos que dan forma a los roles de género o comportamientos que esperan de nosotros según seamos hombres o mujeres.

Por ejemplo: las mujeres son sensibles / los hombres no lloran. Las mujeres son tiernas / los hombres agresivos. Las mujeres son débiles / los hombres son fuertes. Las mujeres trabajan en la casa / los hombres trabajan fuera.

De estos estereotipos se derivan los roles de género que sitúan en planos diferentes y generalmente discriminatorios a hombres y mujeres en virtud de lo que se considera femenino o masculino, dando lugar a la construcción social de la desigualdad.



- **EQUIDAD DE GÉNERO:** acción que, sin discriminación alguna, responde a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias específicas de la persona a quien va dirigida. *Ejemplos:* acceso a la política, superación de la brecha salarial, equidad en acceso a la educación...
- **EMPODERAMIENTO:** término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas. *Ejemplo:* empoderando la educación, sería proporcionar la escolarización de las niñas para el aumento de la alfabetización femenina mundial.
- **FEMINISMO:** Movimiento social, político, filosófico, económico, científico y cultural que denuncia, el patriarcado y cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El feminismo es la doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.
- **GÉNERO:** es la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

Ejemplo: los hombres no llevan falda, las mujeres sí o, la falda es cosa de mujeres en España, pero en Escocia también se la ponen los hombres. Por tanto, no podemos decir que la falda es típica, de hombres o mujeres, sino que depende de la cultura de la que se hable.

El género desde un punto de vista biopsicosocial corresponde a las propiedades y aspectos atribuidos a una persona basándose en sus características biológicas, separando lo femenino de lo masculino. Sin embargo, actualmente este concepto se ha ampliado, permitiendo la integración de los conocidos géneros no binarios.

Por lo tanto, el género es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias.

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los hombres.



Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Ejemplo: realizar y recoger los riesgos profesionales para las trabajadoras gestantes en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- **ROLES DE GÉNERO:** son papeles, funciones, actividades o características que se atribuyen a hombres y mujeres y que definen el comportamiento que la sociedad espera de cada uno y cada una de ellas dentro de cada ámbito: social, cultural, político, económico, en el ámbito público y en el privado, y en las relaciones que con otras personas mantiene en cada uno de ellos.

Los roles de género son comportamientos adquiridos en una sociedad, una comunidad o grupo social determinado, según los cuales las personas están condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

El género (o expectativa social) se concreta a través de los roles.

Ejemplo: socialmente se entiende “mejor” que una trabajadora (rol) pida un permiso por enfermedad de una hija, que un empleado (rol) solicite el mismo permiso.

***Los prejuicios de género** son las conclusiones que se realizan sobre las habilidades o capacidades de una persona en función del sexo al que pertenecen, sin tener conocimiento cierto de que eso sea así.

Ejemplos: los hombres conducen mejor que las mujeres. Las mujeres cocinan mejor que los hombres.

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** implica que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación..
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** se refiere a la percepción que posee cada individuo sobre sí mismo y como se identifica, más allá de su sexo biológico.

Por lo tanto, es una percepción subjetiva que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su propio género, que podría o no coincidir con sus características sexuales.



- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Supone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.
- **IGUALDAD DE SEXO:** se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de las actitudes que se le asocian por ser mujeres u hombres.
- **TRANSVERSALIDAD:** las formas de actuación que se han desarrollado a lo largo de los últimos años para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han ido evolucionando.

El mainstreaming (transversalidad) de género significa la aplicación de las políticas de igualdad en las políticas generales.

Se concreta, como su nombre indica, introduciendo la igualdad en todas las fases de la intervención pública, porque se entiende que los diferentes programas deben incorporar medidas a favor de la igualdad, al objeto de evitar sesgos o discriminaciones en las políticas generales que deban ser corregidos posteriormente.

El desarrollo de la estrategia del *mainstreaming de género* es la razón por la que conceptos como *el género* (las expectativas sociales depositadas en los comportamientos masculinos y femeninos) y *la perspectiva de género* (el análisis del grado aplicación de la igualdad) tienen en el informe de impacto de género su mejor instrumento de análisis.

El objetivo es que, desde el mismo momento de la planificación política, se tenga en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicando para ello la perspectiva de género tanto en la planificación, como en la gestión y evaluación de todas las actuaciones públicas.

La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.



Esta implicación tiene dos sentidos:

- Modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.
- Requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de género en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos.

Las *características* del mainstreaming son:

- Supone la integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de forma permanente.
- Pretende corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.
- Persigue mejorar el funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.
- Tiene en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en el conjunto de todas las políticas.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar los recursos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Supone un enriquecimiento del aprendizaje dentro de las organizaciones e instituciones, ya que todas las personas están implicadas.

Hoy en día en la Administración pública es un imperativo aplicar la transversalidad de género desde la LOIEMH. Su artículo 15 se refiere a la transversalidad del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: *“Las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas de todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la vida política pública, a todos los estamentos sociales, a todos los colectivos. En definitiva, a toda la sociedad.



- **IMPACTO DE GÉNERO:** el estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.
- **INFORMES IMPACTO DE GÉNERO:** son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas generales. Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia del mainstreaming (transversalidad) de género.
- **INVISIBILIDAD:** la historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres.
- **LENGUAJE SEXISTA:** es el uso discriminatorio del lenguaje en relación al sexo. Se produce cuando al distinguir entre lo femenino y lo masculino se valora a una de las partes sobre la otra.

En la cultura androcéntrica el género comúnmente discriminado es el femenino. La utilización del masculino como genérico contribuye a la discriminación lingüística, puesto que puede generar confusión, mostrando al hombre como sujeto de los hechos que se narran.

El lenguaje es el vehículo cultural más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones. El lenguaje, como reflejo de la sociedad que lo forma y como elemento determinante en la formación de nuestras identidades contribuye a nuestra percepción e interpretación del mundo.

Por ello, depende de cómo usemos el lenguaje, éste puede afianzar el sexismo lingüístico o no, entendiéndose como tal el trato discriminatorio que, a través de la forma del mensaje, se da en cualquiera de los sexos, el femenino frecuentemente es el que resulta más afectado mediante la imagen de las mujeres a través del vocabulario y la ocultación de las mujeres en el lenguaje.

Ejemplos de lenguaje sexista: en la fiesta los invitados y sus mujeres/en la fiesta las personas invitadas.

Por tanto, es conveniente evitarlo acudiendo a los distintos recursos que dispone nuestra lengua.

- **LENGUAJE INCLUSIVO o lenguaje no sexista:** aquel que ni oculta, ni subordina, ni excluye a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género.



Se trata de usar un lenguaje no discriminatorio que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad. Estas recomendaciones deben tenerse presentes tanto en la comunicación verbal como en la escrita. Actualmente las administraciones deben hacer un uso igualitario del lenguaje por ley LOIEMH.

El lenguaje igualitario ayuda a construir una realidad más inclusiva.

Ejemplo de terminología no sexista en la Administración Pública: En lugar de usar: *interesado* usar *la persona interesada*, en lugar de *Jefe de Servicio* usar *Jefatura de Servicio*, en lugar de *funcionarios*, usar *personal funcionario*, en lugar de usar *ciudadanos*, usar *la ciudadanía*, en lugar de usar *el solicitante* usar *quién solicita*, en lugar de *ser español*, usar *tener nacionalidad española...*

- **MACHISMO:** es la actitud o manera de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer. Hace referencia a un conjunto de actitudes, conductas, creencias y prácticas sociales destinadas a promover el enaltecimiento y prevalencia del hombre en perjuicio de la mujer.
- **MICROMACHISMOS:** Pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano contribuyendo a la inequidad y colocando a la mujer en una posición inferior al hombre en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares.

Ejemplos: “que suerte tu marido te ayuda en casa”, “en el restaurante la cuenta es para él”, “un hombre y una mujer no pueden ser amigos” ...

- **PATRIARCADO:** es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como ‘femenino’, con respecto a los hombres y lo ‘masculino’, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado ‘sexo biológico’. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social.
- **POLÍTICAS DE IGUALDAD:** se definen como el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer.

Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como objetivo desarrollar diferentes mecanismos para la erradicación de la discriminación social por razón de sexo.

Por lo tanto, es un instrumento político que prevé la aplicación de estrategias y medidas de actuación tendentes a corregir las situaciones de desequilibrio detectadas entre los grupos poblacionales. **Ejemplos:** Implantar medidas contra el acoso sexual y la violencia de género. Llevar a cabo acciones de comunicación para la sensibilización y creación de una cultura de empresa...



- **PLANES DE IGUALDAD:** los planes de igualdad fijan los objetivos concretos 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 (LOIEMH, art. 46.1).

Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

- **SEXO:** define la singularidad anatómica de las personas en cuanto a sus características biológicas que distinguen entre lo masculino y femenino. Es por tanto una característica vinculada a la naturaleza de la persona.

Dichas características son de orden físico e indican el sexo: masculino y femenino.

- **SEXISMO:** término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior.

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres. **Ejemplo:** “Es muy tonta, pero por lo menos es guapa y está muy buena”, “Los hombres no lloran”

- **VISIBILIZACIÓN:** proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1).

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

- **VIOLENCIA SEXUAL:** Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza a recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.



3- NORMATIVA SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO.

- **Marco normativo europeo.**

La igualdad entre hombres y mujeres se ha ido forjando en el sistema normativo de la Unión Europea por medio de normas que contribuyen a mejorar las condiciones de vida de las personas, ya que, dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad, es un principio prioritario.

La Unión Europea, desde su constitución, ha ido estableciendo su política de igualdad a través de tratados, directivas o planes de trabajo para aspectos concretos. Estas directivas son uno de los principales pilares para conseguir la igualdad.

*La IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995), supuso un avance importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad con respecto a las tres conferencias que la precedieron. La principal herramienta adoptada por la Conferencia de Beijing para la consecución de sus objetivos y establecida como mandato intergubernamental fue la estrategia de *mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género de forma transversal.**

El nuevo *Plan de acción de la UE sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior 2021-2025*, tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

Tal y como se establece en el documento, ningún país del mundo está en camino de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas para el año 2030, a pesar de ser uno de los compromisos adquiridos en dicha Declaración. La situación de pandemia sanitaria generada por la COVID-19 está suponiendo, además, un retroceso en el avance en la promoción de los derechos de las mujeres y niñas.

El texto sitúa la *promoción de la igualdad de género como una prioridad de todas las políticas y acciones exteriores* y proporciona una hoja de ruta de trabajo coordinado con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral. Asimismo, se refuerzan las medidas de acción en las líneas estratégicas principales, solicitando a las instituciones públicas que actúen como modelos ejemplares en esta defensa de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.



- **Marco normativo Nacional.**

El principio de igualdad y no discriminación.

El principio de Igualdad y no discriminación se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la *Constitución Española de 1978*.

Su promulgación supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, siendo uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico.

La igualdad se considera como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (Art. 1, Constitución Española), pero será en el Art. 14, donde este principio encuentre su expresión más precisa.

El artículo 14 establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, este artículo encuentra su marco normativo principal en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, norma que prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, la derivada de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil.

No obstante, siendo conscientes de que la igualdad legal no garantiza una igualdad real, en su artículo 9.2 de la Constitución se establece que: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En particular en el ámbito del empleo su Art.35 de la Constitución contempla el derecho a no ser discriminado, también obliga a los jueces y tribunales y en particular al Tribunal Constitucional a interpretar el significado y alcance de los derechos fundamentales entre ellos el de igualdad y la prohibición de discriminación.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Es la norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades; nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos, al considerarla como una “ley-código”.

Esta norma, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.



El punto de partida se encuentra en los Art. 1, Art. 3, dedicados, respectivamente, al objeto de la ley y al principio de igualdad.

Así, en lo que respecta al primer punto, la ley tiene por objeto *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*.

Prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: **los planes de igualdad**.

El segundo, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, *“supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Los instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

En cuanto a las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo para garantizar la no discriminación por razón de sexo, el Art. 14, señala como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y



las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En lo que respecta a las **acciones administrativas para la igualdad**, estas encuentran su regulación en los Art. 23-35, y engloban cuestiones relativas a la educación para la igualdad entre hombres y mujeres, la integración del principio de igualdad en la política de educación, la igualdad en el ámbito de la educación superior, la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, la integración del principio de igualdad en la política de salud e igualdad en el ámbito de los deportes y desarrollo rural, entre otros.

En el **ámbito de los medios de comunicación** (Art. 36-41), se trata de incentivar, en el caso de los medios de comunicación social de titularidad pública, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto al **derecho al trabajo en igualdad de condiciones**, es preciso acudir a lo estipulado en los Art. 42-50, sobre la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En el ámbito del empleo público (Art. 51-64), se establecen una serie de criterios de actuación para las Administraciones Públicas. Así, "en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres", deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.



- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

La ley además define los **conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad**: el principio de *igualdad de trato* entre mujeres y hombres, *discriminación directa e indirecta* por razón de sexo (art.6), *acoso sexual* y *acoso por razón de sexo* (art.7) así como consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Establece un marco general para la adopción de las llamadas *acciones positivas* por parte de los Poderes Públicos que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres corrigiendo situaciones de desigualdad.(art.11)

- **Marco normativo Autonómico, local.**

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

(Artículo 25, 2). El Municipio en todo caso como consecuencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como de la violencia de género.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana

Tiene por *objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana*, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Decreto 133/2007, en el cual se establecen las condiciones y los requisitos para *el visado de los Planes de Igualdad*. En esta legislación se establecen los contenidos del Plan de Igualdad, otros documentos necesarios y la forma de solicitud del visado de igualdad en la Comunidad Valenciana.



4- VIOLENCIA DE GÉNERO. La consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. Las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

¿Qué caracteriza a la violencia de género de otro tipo de violencia?

-Es una violencia que parte de una ideología: parte de la estructura patriarcal y está basada en las tradiciones, creencias y costumbres que favorecen y mantienen la desigualdad entre los sexos.

-Es una violencia instrumental, se utiliza como herramienta para imponer un modelo sexista y desigual en las relaciones, para dominar a la mujer y mantener los privilegios que cree propios de su sexo.

-La víctima sufre el abuso y la violencia por parte de una persona de la que espera recibir respeto, amor y apoyo.

-No se ciñe a un colectivo.

-Puede sufrirla cualquier mujer.

-Se suele desarrollar en el ámbito privado, interno de la pareja, esto dificulta la obtención de pruebas y beneficia la impunidad.

-Se ejerce de forma discontinua y con intensidad creciente.

-El agresor posee una imagen pública "normal" (buen vecino, buen trabajador, educado...).

-Genera daños de distinta magnitud a la persona que la sufre: física, psicológica, social y patrimonial.



-Provoca una anulació de la personalitat a la víctima que le genera fuerte dependencia emocional hacia quien la ejerce.

-Genera daños en la familia, en su entorno, y en toda la sociedad.

Formas de ejercer la violencia de género.

-Tácticas de presión. Intimida, manipula a los hijos e hijas, amenaza.

-Falta de respeto. No respeta derechos ni opiniones.

-Abuso de autoridad y confianza.

-Tiranía emocional. No expresa sentimientos, no ofrece apoyo.

- Control económico.

-Imposición de costumbres.

-Comportamiento destructivo de la personalidad. Abuso de alcohol o drogas. Amenaza con el suicidio.

-Aislamiento. Privación de libertad y/o limitación de la libertad de movimientos.

-Intimidación.

-Violencia sexual.

-Violencia física.

-Violencia psicológica.

-Discriminación social, educativa o laboral.

-Limitación del desarrollo personal o intelectual.

En resumen, todo aquello que viole los derechos inalienables de la persona.

Marco normativo.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género**, define violencia de género: *“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*



- **Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.**

El objetivo fundamental es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

- **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.**

El objeto de la presente ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género:** Aprobado el 28 de septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, al objeto de impulsar políticas que persigan la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.
- **Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista.** Incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. Una oportunidad para derribar los muros que aún hoy invisibilizan la violencia de género y machista y la consideran un hecho privado y doméstico, y socializarla como un conflicto político, social, cultural y simbólico. Actualmente, tras su revisión, el Pacto consta de un total de 298 medidas.

5- PLANES DE IGUALDAD. III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ELCHE.

En la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 46 se definen como: "*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*".



Los Art.45-47, regulan los Planes de igualdad, obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores.

Estos 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.

Para la consecución de estos, 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.

La implementación de los planes de igualdad en las empresas y la puesta en marcha de los mismos cumpliendo los objetivos marcados es de obligado cumplimiento, incumplir esta obligación de tener un plan de igualdad está calificado como una infracción grave de las relaciones laborales.

III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche.

El Ajuntament d'Elx aprobó con fecha 7 de octubre de 2022 en Junta de Gobierno Local el III Plan de Igualdad, dirigido a toda la plantilla, cuyo *objetivo* es el de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, manifestando de esta forma el compromiso de hacer que el principio de igualdad se incorpore como principio básico y estratégico en su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Este *III Plan de Igualdad* propone seguir impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción de personal, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación y la corresponsabilidad.

El Plan incluye un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la realización de las acciones.



Las áreas que se abordan son las siguientes:

1. *Transversalidad de Género*
2. *Proceso de selección y contratación*
3. *Promoción profesional*
4. *Formación*
5. *Comunicación*
6. *Condiciones de trabajo*
7. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
8. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
9. *Derechos laborales de las víctimas de violencia de género*
10. *Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina*
11. *Retribuciones y auditoría retributiva*

Cada una de las áreas de intervención están dirigidas al cumplimiento de unos *objetivos* generales y específicos, que a su vez tendrán asignadas *una o varias acciones* delimitadas en una franja temporal específica.

6- PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ELCHE.

El Ayuntamiento de Elche, en aplicación de su Plan de Igualdad, redacta el *protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual*, con el ánimo de fomentar el desarrollo integral de las personas que integran la plantilla, garantizando un espacio laboral respetuoso con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, y saludable tanto desde el punto de vista físico como psicosocial, en aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo,¹ para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, en todo lo relativo a las situaciones de violencia sobre las mujeres, especialmente en la prevención y la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o por orientación sexual en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento de Elche con este protocolo deja constancia de su intención por adoptar, en el marco de responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

¹ Art 48 y 62 de la LOI 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Real Decreto-Ley por el que se modifica el Art 46.2 de la LOI.



Por lo tanto, responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y en su caso atajar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, cumpliendo la normativa vigente. Garantizando la detección, prevención y derivación a través de la confidencialidad y seguridad.

Para ello se crea el *Comité Técnico Antiacoso Sexual, por Razón de Sexo o por Orientación Sexual* formado por personal de Igualdad-RRHH, Prevención de Riesgos Laborales y por representación sindical, y desde la que se valorará la idoneidad de la activación del Protocolo.

Además, se crea un *Órgano Instructor*, formado por 2 miembros del Comité (PRL e Igualdad-RRHH) y un jurista, con formación específica, para dar una respuesta inmediata a la aplicación del presente Protocolo.

Todas las personas que forman parte del *Comité Técnico Antiacoso Sexual, por razón de sexo o por orientación sexual*, así como las personas componentes del *órgano instructor* contarán con formación específica en igualdad y género, así como en acoso sexual, tal y como se refleja en el área de acción número 8 del III Plan de Igualdad, en cumplimiento de la acción 46.

El procedimiento de actuación del protocolo es el siguiente:

- 1- Presentación de queja o denuncia.
- 2- Derivación al comité antiacoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual. (*reunión de la Comisión, 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia*).
- 3- Derivación al Órgano instructor. (*15 días hábiles +5 días hábiles ampliación motivada, elaboración de informe, o tiempo de aportación de pericial*).
- 4- Seguimiento. (*2 meses desde la resolución del expediente*).

