

# PLAN DE IGUALDAD

AGREDACE  
2021-2025



## Contenido

Contenido .....	1
1. PRESENTACIÓN .....	2
2. INTRODUCCIÓN .....	4
3. ESTRUCTURA.....	7
4. CONTENIDO DEL PLAN.....	10
5. VIGENCIA .....	10
6. GESTIÓN DEL PLAN .....	10
7. DIAGNÓSTICO .....	11
8. OBJETIVOS .....	12
9. MEDIDAS E INDICADORES.....	15
10. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....	27
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	29



## 1. PRESENTACIÓN

---

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

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

Los Objetivos de AGREDACE son:

- 1) Informar y asesorar a los afectados y familiares sobre el daño cerebral y su rehabilitación integral y prestarles apoyo emocional.
- 2) Promocionar los estudios epidemiológicos en nuestro colectivo.
- 3) Cooperar con otras asociaciones relacionadas con el daño cerebral.
- 4) Colaborar con entidades oficiales o privadas, nacionales o de otros países, en la lucha contra los daños cerebrales adquiridos.
- 5) Colaborar con los especialistas en el tema: médicos rehabilitadores, terapeutas, neurocirujanos, psiquiatras, psicólogos, neuropsicólogos, etc..., para que dispongan de cuantos medios estimen necesarios para el cumplimiento digno de su función.
- 6) Promover la rehabilitación integral del afectado: motora, cognitiva y socio-laboral...
- 7) Facilitar la comunicación entre el equipo profesional-familias-afectados.
- 8) Luchar por la eliminación de barreras arquitectónicas en la provincia de Granada.
- 9) Promover el papel de la familia en la rehabilitación del afectado.
- 10) Promover el conocimiento sobre el daño cerebral en la sociedad.
- 11) Promover todas aquellas medidas que puedan incidir en la prevención de diferentes tipos de lesiones cerebrales, tanto aquellas producidas por traumatismos craneoencefálicos por



accidentes de tráfico, como la difusión de hábitos de vida saludables para la prevención del Ictus.

12) La atención asistencial y educativa de niños afectados por daño cerebral adquirido y/o congénito siempre y cuando no existan otros recursos adecuados en la provincia de Granada.

13) Efectuar campañas informativas de prevención.

14) Proporcionar y realizar actividades de ocio y tiempo libre que permitan una participación activa de nuestro colectivo, así como una interacción con la sociedad que nos rodea.

15) Luchar por la integración socio-laboral del colectivo afectado.

16) Proporcionar transporte adaptado a personas con movilidad reducida.

17) Promover el deporte y la expresión artística en los afectados.

18) Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### Misión:

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

Visibilizar ante la sociedad y los poderes públicos la grave problemática del daño cerebral adquirido.

### Visión:

- Facilitar el acceso a todas las personas con DCA a una rehabilitación de calidad, independientemente de su capacidad socio económica.
- Promover la autonomía de las personas con DCA y favorecer la plena inclusión.
- Aumentar nuestra base social en un 20% en los próximos 5 años.



## 2. INTRODUCCIÓN

---

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

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

A cada persona corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país.

Así, pues, debemos actuar en consecuencia con la normativa de esta naturaleza:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). Esta ley se ha visto modificada por 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.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, las cuales recogen, formulan y aplican todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación y aprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad.
- El Real Decreto 902/2020, 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.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y (en su caso) acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la asociación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la entidad. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino también implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la entidad y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

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

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

A través de este Plan, AGREDACE pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en AGREDACE. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

## 2.1. NATURALEZA DEL PLAN

El Segundo Plan de Igualdad de mujeres y hombres de AGREDACE es un documento estratégico que se plantea como "conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo." (LOIE, Art. 46.1).



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

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

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

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

## 2.2. CARACTERÍSTICAS

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

- Compromiso de la junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de AGREDACE y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.
- Participativo: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.



- Didáctico: el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado; el propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo; el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- Visibilizador: de aquellas prácticas ya implantadas en AGREDACE y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad; de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como entidad socialmente responsable.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno; **a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.**

### 3. ESTRUCTURA

---

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

- [Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.](#)

El diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la entidad respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarepresentación femenina; violencia de género.

Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos. Si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.

- [Programa de actuación.](#)

A partir de los datos obtenidos del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros se elabora el programa de actuación y se procede a definir los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las estrategias a utilizar, las actuaciones





a realizar para la consecución de los objetivos, un calendario de implantación y las personas responsables de su realización. Siguiendo la estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

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

- ✓ Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.
- ✓ Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen AGREDAE, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- ✓ Asignar a una persona del equipo, la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- ✓ Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporación a la evaluación indicadores sensibles al género.
- ✓ Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizándolo e incorporándolo a la gestión y la cultura de la organización.

- [Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.](#)

Aportar información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporación a la evaluación indicadores sensibles al género.



Metodológicamente, se trata de un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo manteniendo una coherencia interna en cada uno de los elementos del plan de igualdad.

### 3.1. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El programa de actuación se estructura en:

1. Objetivos
  - 1.1. Objetivos generales
  - 1.2. Objetivos específicos
2. Medidas
3. Plazos de ejecución

Partiendo de los objetivos generales, se desarrollan los objetivos específicos, actuaciones, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

- a) Acceso y selección.
- b) Contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Violencia de género.
- l) Comunicación.



## 4. CONTENIDO DEL PLAN

---

### 4.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN AGREDACE

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

### 4.2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- La junta directiva de AGREDACE.
- Coordinador de personal
- Representantes de los trabajadores y trabajadoras

## 5. VIGENCIA

---

Se estima que este segundo Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años, 2011/2025.

## 6. GESTIÓN DEL PLAN

---

Se creará un equipo de Igualdad, el cual será el responsables de la gestión del Plan de Igualdad de AGREDACE.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

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

La gestión del Plan consistirá en:

- a) Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- b) Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- c) Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.



- d) Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- e) Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- f) Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- g) Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

## 7. DIAGNÓSTICO

---

AGREDACE cuenta actualmente con un total de 19 personas trabajadoras. Constituida en el año 2003, tiene ámbito de actuación en la provincia de Granada.

La plantilla se encuentra distribuida de manera similar en dos rangos de edad, con un 52,63% de las personas trabajadoras entre 20-35 años y con un 47,37% entre los 36 y 50 años. En el primer rango de edad, las mujeres suponen el 80% frente al 10% de hombres, y en el segundo rango las mujeres conforman el 55,56% y los hombres el 44,44%.

Así, el total de mujeres que forman la plantilla de AGREDACE asciende a 68,42%, tratándose por lo tanto de una plantilla feminizada, característica acorde con la tónica del sector en el que se desarrolla la actividad.

En cuanto a la jornada de trabajo y el tipo de contrato, el 42,11% de las personas trabajadoras tienen un contrato por obra o servicio a tiempo parcial, y el 57,89% restante tienen un contrato indefinido. No se aprecian diferencias en la utilización de contratos a tiempo parcial entre hombre y mujeres.

Los procesos de selección se desarrollan siempre ajustados a mérito e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los candidatos a procesos de selección son en su mayoría mujeres, en torno a un 87% frente al 13% de hombres.

Los criterios de valoración de cada puesto de trabajo se establecen en base a formación, igualdad y experiencia, con una distribución de la plantilla basada en sus capacidades y conocimientos profesionales.

El grado de formación de la plantilla se corresponde en un 63,16% con nivel universitario, seguido por estudios secundarios. Del total de la plantilla con estudios universitarios, el 75% son mujeres y el 25% hombres. No se aprecia brecha salarial en cuanto a los complementos salariales.

Por último, mencionar que no constan casos de acoso o violencia de género entre el personal en el periodo analizado.



## 8. OBJETIVOS

---

### 8.1. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del presente Plan son:

- Impulsar e integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Aplicar y velar por la retribución igualitaria entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de idéntico valor
- Consensuar una serie de principios comunes que caractericen la política de recursos humanos de AGREDACE.
- Elaborar unos principios básicos de actuación para las entidades en materia de igualdad.
- Promover acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Establecer medidas de flexibilidad laboral.
- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales en materia de igualdad de género.

### 8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### 8.2.1. Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen a la entidad.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en la contratación.
- Eliminar la segregación horizontal y vertical en la selección de personas.



### 8.2.2. Clasificación Profesional

- Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.
- Garantizar el mismo valor en un trabajo con misma naturaleza de funciones o tareas, condiciones educativas y de formación para su desarrollo, y condiciones laborales en las que la actividad se lleva a cabo.
- Determinar y analizar los factores que justifican las diferencias entre grupos, categorías y puestos profesionales.

### 8.2.3. Formación

- Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a toda la formación impartida por la entidad, cumpliendo el plan de formación.
- Formar en igualdad de oportunidades a todos los trabajadores, incluidos mandos intermedios y personal directivo.

### 8.2.4. Promoción profesional

- Informar y formar para la participación en procesos de promoción profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a las promociones, mediante la aplicación de criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

### 8.2.5. Condiciones de trabajo

- Garantizar las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.
- Incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.



#### 8.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laborales

- Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación. Informar sobre los derechos de conciliación.

#### 8.2.7. Infrarrepresentación femenina

- Fomentar la promoción profesional con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de dirección y mando.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción y ascenso dentro de la asociación.

#### 8.2.8. Retribuciones

- Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla

#### 8.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

#### 8.2.10. Violencia de género

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.

#### 8.2.11. Comunicación

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la asociación, tanto de uso externo como interno.



- Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

## 9. MEDIDAS E INDICADORES

### Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la entidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	Pendiente de designar	Dirección	6 meses
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Pendiente de creación	Informática	6 meses

### Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación del procedimiento con perspectiva de género	RRHH	1 año
2-Revisar que en las ofertas de empleo, la denominación, descripción	Análisis de un muestreo y % de	RRHH	1 año





y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la entidad con la igualdad.	ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.		
3- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado.	RRHH	1 año
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RRHH	1 año

OBJETIVO ESPECÍFICO - Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RRHH	1 año
2- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	1 año
3- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	1 año
4- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la entidad.	Nº de candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	1 año



OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	1 año
2- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RRHH	1 año
3-Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	1 año
4-Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona de sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregado por sexo	RRHH	1 año
5-Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	1 año
6-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	1 año



### Clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	1 año
2-La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de Clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos.	RRHH	1 año
3-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones Neutras.	RRHH	1 año
4-Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas Afectadas.	RRHH	1 año

### Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de AGREDACE introduciendo de forma transversal, al menos, un módulo de igualdad al año de cara a la formación continua en perspectiva de género.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas	FORMACIÓN	1 año



	desagregado por sexo.		
2- Informar a todas las entidades federadas y a la plantilla de la propia Asociación, la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todas las y los profesionales de AGREDACE.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RRHH	1 año
3- Facilitar el acceso de reciclaje, en su caso, para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia cuando esté próxima su Incorporación.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	FORMACIÓN	1 año
4- Revisión continua para la detección de necesidades formativas del personal de AGREDACE en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RRHH	1 año

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto.	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios.	Formación y Dirección	Anual
2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica.	Formación	Anual
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Formación	Anual



### Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso de las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH	6 meses
2-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual
3-Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Anual
4-Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Anual

### Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar las mismas condiciones de trabajo entre hombre y mujer e incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	Anual



2-Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	Anual
3-Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del Embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Anual
4-Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el Objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual
5-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual
6-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	n.º de contratos a jornada partida y a jornada continua disgregado por sexos	RRHH	Anual
7-Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.	Registro de turnos y horarios escuelas infantiles.	RRHH	Anual
8- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Registro de personas con dependientes a su cargo.	RRHH	Anual
9- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo establecido en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.	Registro de horas de entrada y salida.	RRHH	Anual
10- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.	Registro de horarios de reuniones.	RRHH	Anual



11- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidad familiares. En los casos en lo que no es posible esta opción, establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.	Registro horarios cursos de formación.	RRHH	Anual
12- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.	Registro de horarios y de cursos de formación fuera de horario laboral	RRHH	Anual
13- Añadir otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada ( personales, estudios, separación , divorcio etc)	Registro de horarios y registro motivo de ausencias	RRHH	Anual
14- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares.	Registro solicitudes de fecha vacaciones.	RRHH	Anual

### Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Registro jornada	RRHH	Anual
2- Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.	Registro de permisos solicitados y concedidos.	RRHH	Anual
3- Ampliar permiso por nacimiento una semana.	Registro de permisos concedidos	RRHH	Anual
4- Ampliar la edad del o la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art 37.5 ET)	Registro de permisos y Registro de jornada	RRHH	Anual
5- Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de	Registro de jornada	RRHH	Anual



un mínimo inferior al establecido legalmente.			
6-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Registro de permisos	RRHH	Anual
7-Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados de hijo o hijas o de familiares o personas dependientes (art 46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.	Registro de permisos solicitados y concedidos.	RRHH	Anual

### Representación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la asociación.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual
2-Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual

### Retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad retributiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	RRHH	Anual





2-En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual
3-Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la entidad, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	6 meses
2-Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	FORMACIÓN/PRL	Anual
3-Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	FORMACIÓN	Anual
4-El departamento de RRHH presentará un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Anual

### Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	1 año



<p>2-Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)</p>	<p>Nº de casos comunicados.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>3-La entidad reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin y siempre que sea posible con la actividad de la entidad.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>4-La asociación utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>5-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.</p>	<p>Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>



## Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la Asociación, tanto de uso externo como interno.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	DIRECCIÓN	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO - Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	6 meses
2- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMERCIAL	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO - Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente Igualdad	6 meses
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Agente Igualdad	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	6 meses
2- Difundir la existencia, dentro de la entidad de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	6 meses



electrónico y un teléfono a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.			
3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la entidad a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	DIRECCIÓN/Agente Igualdad	Anual
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	DIRECCIÓN/Agente Igualdad	Anual

## 10. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

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

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

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

Al término del Plan (2025) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de AGREDACE para obtener información cualitativa y cuantitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soporte necesarios.



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

En Granada a 08 de septiembre de 2021

Fdo. María Luisa Mazuelas Rivera  
Presidenta de AGREDACE



## ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS

---

### Androcentrismo

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

### Acción positiva

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

### Análisis de Género

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

### Barreras Invisibles

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

### Buenas Prácticas

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

### Capacitación

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

### Coeducación = Educación en igualdad

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

### Cuota

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



### Democracia paritaria

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

### Discriminación directa

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

### Discriminación indirecta

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

### Empoderamiento

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

### Igualdad entre hombres y mujeres

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

### Estereotipos

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

### Feminización de la pobreza

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

### Igualdad entre sexos

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

### Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.  
Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad  
Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las acciones políticas y medidas adecuadas.



### Mainstreaming

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

### Paridad

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

### Perspectiva de Género

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

### Políticas de igualdad

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

### Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

### Segregación vertical

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

### Sexo/Género

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

### Sexismo

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

### Techo de cristal

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





### Transversalidad

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

### Violencia de género

La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género.

La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

### Violencia Doméstica

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

### Visibilizar/Visualizar

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

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

