



II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

San Blas, 13-local – 50003 ZARAGOZA, ESPAÑA
Tfno.976-574330
e-mail: arapaz@arapaz.org
web: www.arapaz.org

2023-2027

INTRODUCCIÓN

ARAPAZ es una Organización No Gubernamental de ámbito autonómico que surge en 1985 como consecuencia de la actividad pacifista. Desde entonces trabajamos por el desarrollo y la consecución de la paz, la libertad, la convivencia y la solidaridad entre las personas y los pueblos.

Somos una organización independiente, laica y progresista; nuestro fin es siempre atender a las personas social y económicamente más desfavorecidas, sin discriminación alguna de origen étnico, ideológico, cultural, religioso y de idioma.

Nuestras áreas fundamentales de trabajo son: la **Ayuda Humanitaria**, la **Cooperación al Desarrollo**, y fundamentalmente en nuestra comunidad autónoma, la **Sensibilización y Educación para el Desarrollo** y la **Inserción Sociolaboral** en nuestra acción social.

Desde hace más de 30 años llevamos a cabo acciones tendentes a que la sociedad adquiriera un mayor conocimiento de la situación de injusticia y desequilibrio local/mundial. Buscamos una implicación social de los aragoneses en la lucha contra las desigualdades, la injusticia, el racismo y la xenofobia, centrandos nuestros objetivos en conseguir una sociedad más justa e igualitaria a través de la educación para la paz, de la sensibilización y la convivencia, siendo la **igualdad de género** uno de los motores del cambio social que pretendemos.

A lo largo del año 2023 se ha ido elaborando el **II Plan de Igualdad de Género 2023-2027** que, se presenta como la continuación del **I Plan de Igualdad 2019-2023**, y se define para nuestra entidad como la adquisición del compromiso para promover y alcanzar la equidad de género, tanto a nivel interno de la asociación como en nuestras acciones e intervenciones de Ayuda Humanitaria de Emergencia, Cooperación, Acción social, Sensibilización y Educación para el Desarrollo y la Inserción Sociolaboral.

ÍNDICE II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. PRINCIPIOS LEGALES BÁSICOS DE REFERENCIA	3
2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4. ÁMBITO TEMPORAL.....	5
5. METODOLOGÍA.....	5
6. OBJETIVOS GENERALES	6
7. OBJETIVOS ESPECIFICOS. ACCIONES.....	7
a. Plantilla y contratación.....	7
b. Formación.....	8
c. Retribuciones.....	8
d. Conciliación vida laboral y familiar	8
e. Salud laboral	9
f. Comunicación	9
g. Violencia de género.....	9
8. MEDIOS.....	10
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	10
10. ANEXOS	11
ANEXO I. TERMINOLOGÍA DE GÉNERO	12
ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	16

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE ARAPAZ

1. PRINCIPIOS LEGALES BÁSICOS DE REFERENCIA.

La igualdad de oportunidades entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como un principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo que debe integrarse de forma transversal en todas sus políticas y acciones y en la de sus Estados Miembros. En nuestro país, la Constitución proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligatoriedad de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

El pleno conocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación, a nivel estatal, de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre cuyos objetivos está el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. Así establece la obligatoriedad de implantar planes de igualdad en empresas cuya plantilla supere las 250 personas, y la recomendación de acometerlo en aquellas entidades de menor tamaño, tratando de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral. Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para la consecución de una igualdad real y efectiva de las mismas.

A nivel autonómico, la **Ley 7/2018, del 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón** y la **Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón**.

2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

La dirección de **ARAPAZ** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece **la L.O 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro diferente.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del **I Plan de Igualdad 2019-2023**, y siguientes planes de igualdad, redactados por la Comisión de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, a todas las entidades o empresas con una relación directa o indirecta con **ARAPAZ**.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la comisión de igualdad de ARAPAZ, en la cual participa tanto el personal laboral como la junta directiva en base a unos principios de equidad y democracia, aprobó el **I Plan de Igualdad 2019-2023** y siguientes planes de igualdad, **II Plan de Igualdad de Género 2023-2027**, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de género y oportunidades en ambos sexos 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 organización. Las medidas acordadas habrán de aplicarse en todos los ámbitos de trabajo de la organización.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Una vez realizado el análisis de la organización desagregados por sexos, y atendiendo al número global de trabajadores, obtenemos los siguientes resultados a analizar: un **65% mujeres** y un **35% de hombres**.

Así comprobamos que la organización no tiene una distribución igualitaria de mujeres y hombres en su plantilla. La mayor parte de los puestos están ocupados por mujeres, en tareas mayoritariamente de gestión de proyectos.

El Plan se aplicará a toda nuestra plantilla, así como a todos aquellos que en un futuro se incorporen a la organización.

4. ÁMBITO TEMPORAL.

El plan de igualdad de **ARAPAZ** tiene una vigencia de cuatro años, debiendo establecerse por parte de la Comisión para la igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de estas.

5. METODOLOGÍA.

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el Plan de Igualdad de **ARAPAZ** pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla de la organización.

Las medidas adoptadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de **ARAPAZ**.

El plan será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello, otra de las características será la flexibilidad debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

Para analizar la plantilla se ha realizado un sistema de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, y si este desequilibrio se produce se deberán

buscar sus causas y los mecanismos que lo sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen estos desequilibrios.

6. OBJETIVOS GENERALES.

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en todos los grupos profesionales.
- Avanzar en la igualdad de oportunidades revisando nuestras políticas de selección y situación de la plantilla.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la organización.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas que están subrepresentados.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación de la organización.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **ARAPAZ** y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.
- Promover, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.

7. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Para poder alcanzar los objetivos previstos hemos considerado oportuno trabajar sobre las siguientes áreas dentro de nuestra organización.

ACCIONES:

a) Plantilla y contratación.

- Revisar la denominación de las plazas de la plantilla utilizando un lenguaje no sexista, empleando un lenguaje neutro o en femenino/masculino de las plazas y puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o perjuicios sexistas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando para ello nuestros procedimientos selectivos, ofertando los puestos de vacantes en masculino y femenino.
- Identificar los mecanismos por los que se genera la segregación ocupacional, departamentos y plantillas para incidir en ellos y corregirlo, revisar con la perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta
- Se utilizarán criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo. Aun así, se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en las funciones y las convocatorias de empleo, esto es, resaltar las diferencias y las dificultades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, para poder eliminarlas en un futuro y llegar a la plena igualdad. Con ello, además, se estará realizando una labor de sensibilización entre la plantilla y los diferentes medios de captación de las candidaturas.
- Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres. Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal.
- Fomentar la participación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde hay subrepresentación.
- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los distintos grupos y niveles de trabajo.
- Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

b) Formación.

- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Favorecer la asistencia a cursos a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.
- Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla y en concreto al personal relacionado con los altos cargos de la organización.

c) Retribuciones.

- **ARAPAZ** cuenta con una política salarial que se rige por el convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales, de hombres y mujeres consiguiendo que la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y revisar la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles más posibilidades de promoción y de carrera.

d) Conciliación vida laboral y familiar.

- En la organización existe sensibilidad, flexibilidad y comprensión acerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Resultando más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y, posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas. Así mismo, se contará con medidas para favorecer la conciliación.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales, consiguiendo que la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
- Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales en lo relacionado con los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

- Corregir posibles desigualdades retributivas para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal laboral de la plantilla. Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del plan.
- Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes y concienciar a la plantilla de la importancia de compartir la responsabilidad familiar y doméstica.

e) Salud laboral.

- Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.
- Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y en los hombres.

f) Comunicación.

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. Convocar reuniones de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar y formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación. Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando los citados objetivos del plan.
- Establecer canales de información sobre la igualdad y que la comunicación interna de la organización promueva una imagen igualitaria entre hombre y mujeres.
- Garantizar que los medios de comunicación sobre el tema sean accesibles para el personal laboral de la organización, así como difundir a través de nuestra página web este plan de Igualdad.

g) Violencia de género.

- Divulgar y reforzar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de nuestra organización.
- Con el objeto de prevenir y evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual se establecerán las actuaciones pertinentes, para su eliminación.

8. MEDIOS.

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en este plan, **ARAPAZ** utilizará el personal y los medios propios disponibles, sin que ello genere gasto alguno.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de su puesta en marcha, y de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento efectivo de los objetivos previstos.

Se utilizarán para ello las herramientas necesarias para comprobar el proceso, resultado e impacto del plan de igualdad.

Zaragoza, 31 de agosto de 2023.

A large, light blue watermark of the araPAZ logo is centered on the page, consisting of the text 'araPAZ' in a sans-serif font with a stylized bird icon above the 'a'.

ANEXOS

araPAZ

ANEXO I. TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

Es fundamental fijar conceptos y aclarar términos que pueden facilitar la comprensión de las propuestas y motivaciones que aparecen en el **Plan de Igualdad de Género**.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Definido en el **art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, *"el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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"*

Discriminación directa e indirecta.

Las prácticas discriminatorias son directas cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo. La discriminación indirecta tiene lugar cuando se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resulten desfavorables para las mujeres y carecen, además, de una causa objetiva y justificada.

Segregación ocupacional.

Tradicionalmente, mujeres y hombres han desempeñado profesiones diferentes en el mercado de trabajo. Esta división tradicional se ha reproducido a todos los niveles en el ámbito laboral, generando áreas de trabajo, departamentos y ocupaciones masculinizadas o feminizadas, es lo que se denomina segregación horizontal. Junto a esta segregación **horizontal**, que responde a un histórico reparto entre sexos de roles sociales, se produce la segregación **vertical** que obedece a un desequilibrado e injusto reparto del poder, los hombres son mayoría en los puestos o categorías profesionales de los escalafones superiores, mientras que las mujeres ocupan, en proporción superior a la que les correspondería, los puestos de trabajo menos cualificados. Esta segregación vertical se produce incluso en los sectores más feminizados.

Perspectiva de género, transversalidad y mainstreaming.

La perspectiva de género hace posible analizar desde otra óptica la realidad que nos rodea y percibir la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo del principio de igualdad en la

sociedad. Nos permite diseñar medidas o acciones que tiendan a eliminar estos obstáculos. La transversalidad de género ha de ser un eje específico que guíe la actuación municipal para mejorar e incrementar la coordinación entre todas las áreas municipales, con el objetivo de integrar la perspectiva de género, en el mayor número posible de actuaciones. La transversalidad implica el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria a través de una mirada global a las diferentes realidades desde una perspectiva de género, es decir teniendo en cuenta cómo afectan las diferentes medidas y actuaciones a las mujeres en todas sus situaciones. Aplicar el enfoque transversal de género supone el cuestionamiento de la organización social de género tradicional, y la voluntad de participar en la elaboración de una alternativa de organización social acorde con las necesidades y aspiraciones de las mujeres y los hombres. Su desarrollo se realiza a través del estudio y evaluación permanente de las condiciones de vida de las mujeres y hombres, sus posibilidades, expectativas, sus semejanzas y sus diferencias. El enfoque transversal de género no es solamente una metodología de estudio e intervención social, conlleva un posicionamiento ético político, que trasciende el ámbito público profesional e influye en la vida de quienes forman parte del proceso. Afecta a todas las instituciones y ámbitos de la vida porque finalmente el objetivo es la transformación de la sociedad. El término anglosajón "*mainstreaming*", internacionalmente aceptado para identificar este enfoque, añade un grado más al concepto de transversalidad: incorpora la idea de corriente principal, de tal manera que, a la lucha por la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, se añade la conversión de esta reivindicación en preocupación prioritaria de las políticas públicas.

Impacto de género.

Los informes de impacto de género suponen una técnica de valoración prospectiva, es decir un estudio y análisis "ex ante" del proyecto normativo que se promueve con el objetivo de verificar si en el momento de planificar las medidas que contiene, se ha tenido en cuenta el impacto que producirá en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponiendo en su caso su modificación. Se podría definir como un mecanismo en búsqueda de la igualdad. En el análisis de género intentamos encontrar respuesta a unas preguntas "clave" siempre desagregadas por sexos. Esta información permite el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre estos factores para modificarlos. Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y los hombres. Se procede a una evaluación

del impacto de género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

Acciones positivas.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades en la práctica no son de carácter jurídico, sino que se derivan esencialmente para la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Estos obstáculos perjudican la situación de la mujer en el empleo y, para contrarrestar dicha situación, la acción positiva desempeña un papel fundamental. En este sentido, la acción positiva trata de completar la legislación sobre la igualdad de trato con cualquier medida que contribuya a eliminar las desigualdades en la práctica. Las acciones positivas, a las que hace mención la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su artículo 3 y siguientes, son aquellas actuaciones de impulso y promoción que tratan de eliminar las desigualdades de hecho y establecer la igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, permite la incorporación de medidas específicas a favor de las mujeres para conseguir la igualdad efectiva. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Sexismo lingüístico.

En la actualidad contamos con una legislación ante la cual hombres y mujeres somos iguales ante la ley y poseemos los mismos derechos y deberes, pero la realidad es que, aún hoy en día, la mujer sigue estando en clara desventaja frente al hombre y una de sus manifestaciones es la ocultación de la mujer en el lenguaje, así como su representación mediante imágenes sexistas o discriminatorias. En este sentido cobra importancia la perspectiva de género y el uso del lenguaje dado que éste, no es sexista al disponer de masculino, femenino y neutro, de genéricos... Somos las personas quienes le damos un uso sexista al lenguaje y este término "sexismo", tal y como lo recoge el Diccionario de la Real Academia, designa la "discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro". El femenino es el que, de manera sistemática, ha sufrido este trato en todos los ámbitos de la vida, y en el lingüístico no es una excepción. No deja de resultar, como poco, curioso, el hecho de encontrar en esta ardua tarea de conseguir un lenguaje no sexista, argumentos en contra de este planteamiento, críticas e incluso irónicas burlas. El lenguaje es la expresión del pensamiento, transmite la forma de pensar, de sentir y de actuar, en cada momento y situación y el predominio de lo masculino en la sociedad ha contribuido a que el género

masculino prevalezca sobre el género femenino, y a que sea lo masculino quien determina el uso de la lengua, de ahí que la discriminación consista en el uso genérico del masculino como genérico referencial para los dos sexos. La importancia de la corrección del lenguaje radica en que lo que no se nombra no existe, es decir, al no nombrar a las mujeres se las invisibiliza de la cultura, de la ciencia, la economía... y por otro lado el lenguaje ha servido y sirve como corriente transmisora de ideas, valores y pensamientos que van naturalizando comportamientos, actitudes, creencias y formas de vida diferentes para cada uno de los sexos. No podemos dejar de destacar que el sexismo lingüístico no radica en la lengua española como sistema, sino que se hayan consolidado y aceptado determinados usos como correctos por la comunidad hablante. Pero los usos cambian y lo que antaño se consideraba en las gramáticas y diccionarios como error se convierten en norma y viceversa. Esto nos lleva, evidentemente, a la concepción de la lengua como realidad en continuo cambio, en continua evolución. Es más, no hay que olvidar que la lengua evoluciona en cada época para responder a las necesidades de la comunidad que la utiliza, de ahí que, en una sociedad como la nuestra, en la que se demanda una mayor igualdad entre los sexos, la lengua, como producto social, no sólo ha de reflejar esa igualdad, sino contribuir a ella.

araPAZ

ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

Esta solicitud debe ir acompañada de un sobre cerrado con la descripción de los hechos que se quieren poner en conocimiento de los órganos competentes (Comisión de Igualdad de género de ARAPAZ) y cuanta documentación relacionada se desee aportar.

- DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA: _____
- NOMBRE Y APELLIDOS: _____
- DNI: _____
- DIRECCIÓN POSTAL: _____
- CORREO ELECTRÓNICO: _____
- TELÉFONO: _____
- VINCULACIÓN CON ARAPAZ: _____
 - Personal laboral.
 - Voluntaria/o.
 - Alumna/o.
 - Otros (especificar) _____

Solicito el inicio de la valoración para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

En _____ a ____ de ____ 202__.

Firma: