

Plan de Igualdad

[MAINJOBS]

Esta Plan de igualdad se ha elaborado en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)

[una estrategia de igualdad en MAINJOBS]

© 2013 MAINJOBS. Este informe es confidencial y de uso reservado a la organización indicada en su título. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida de ninguna forma ni bajo ningún concepto, sin el consentimiento escrito previo de MAINJOBS

Contenido

0. Presentación.....	3
1. Introducción	4
1.1 Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades	4
1.2 Nuestra organización	6
1.2.1 Nuestros Servicios	6
1.2.2 Nuestro mercado y ámbito de actuación	6
2. Nuestro Plan de Igualdad	7
2.1 Compromiso con la Igualdad	8
2.2 Gestión del Plan de Igualdad.....	9
2.3 Diagnóstico de Igualdad: información organización.....	10
2.3.1 Resultados cuantitativos del diagnóstico	12
2.3.2 Resultados cualitativos del diagnóstico: ejes de intervención	14
2.4 Diagnóstico de Igualdad: información del personal.....	16
2.5 Objetivos en materia de igualdad.....	19
2.6 Comunicación y formación	19
3. Actuaciones del Plan de Igualdad.....	20
3.1 Eje Cultura y compromiso con la igualdad	20
3.2 Eje Igualdad en la Selección y contratación.....	20
3.3 Eje Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación	20
3.4 Eje Igualdad en la retribución	21
3.5 Eje de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación vida personal, familiar y laboral..	21
3.6 Eje Prevención del acoso sexual	21
3.7 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	22
4. Anexo I: Acta de constitución del Comité de Igualdad.....	23
5. Anexo II: Glosario de términos de referencia	24

0. Presentación

El estudio de diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres, y el Plan de Acciones Positivas, recogido en el presente informe, ha sido desarrollado durante los meses de septiembre a noviembre de 2010, en el marco de las actuaciones en materia de responsabilidad social empresarial y en el firma compromiso de establecer una clara estrategia de Igualdad en la organización.

El equipo de trabajo que ha colaborado en la elaboración de este Plan de Igualdad está integrado por:

EQUIPO DE TRABAJO		
Jose Joya Roldán	XXXXXXX N	Director General
Rosy Delgado Fidalgo	XXXXXXX D	Consultora Responsable de Clientes
Pedro Jarillo Collado	XXXXXXX H	Consultor Responsable de Calidad

Desde el equipo de proyecto agradecemos a todo el personal de MAINJOBS, la colaboración y atención prestada en el transcurso del proyecto.

1. Introducción

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, y en concreto el deber, para las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar un Plan de Igualdad.

Queremos destacar, por tanto, que la elaboración de este Plan de Igualdad de MAINJOBS, nace del **compromiso de nuestra organización con la Igualdad**, y como un eje transversal de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.

Nuestro Plan de Igualdad trata de actuar sobre dos dimensiones de la organización:

- **Dimensión Interna:** la implantación de un Plan de Igualdad ayuda a explicitar las políticas y estrategias de la organización en materia de igualdad, por que detalla las medidas necesarias en cuestiones referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación laboral y familiar y prevención del acoso sexual.

Con la implantación de este Plan de Igualdad la organización tiene el compromiso de respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Porque mejora el conocimiento de la organización y con ello su funcionamiento. Porque entendida como un elemento de calidad posibilita una gestión avanzada y se vincula al concepto de mejora continua.

- **Dimensión externa:** en la medida que somos capaces de ser una organización de referencia en la atracción de talento, para el entorno donde desarrollamos nuestra actividad como organización comprometida, y su impacto en nuestra reputación

Por lo tanto el objetivo general de este **I Plan de Igualdad de Oportunidades** de MAINJOBS es promover la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen, siempre basadas en la Ley Orgánica 3, del 22 de Marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Este Plan pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de MAINJOBS, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres y aplicar la perspectiva de género en todas las actividades que se realizan, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad.

1.1 Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades

Para la elaboración de este Plan hemos tomado como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ambas tienen como objetivo la prevención de toda conducta discriminatoria y la realización del principio de igualdad legal.

La Ley Orgánica 3/2007, en su Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad, indica que:

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

“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”

El número de trabajadores y trabajadoras de MAINJOBS es de 253 personas, en el momento de la fase de diagnóstico, lo que establece la necesidad de realizar un Plan de Igualdad según lo establecido en este artículo.

Como otros puntos importantes de la Ley destacamos los más relevantes

- Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas.
- Propone una composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- Las medidas laborales y de Seguridad Social son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras
- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política educativa, de salud, de los bienes y servicios.

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto, se establece:
- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos establecidos por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de ocho días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en dos días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio, para organizaciones que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las organizaciones en materia de igualdad.

1.2 Nuestra organización

La empresa está ubicada, desde su creación, en el Parque Tecnológico de Andalucía, en Málaga. Durante los primeros meses, recibimos el apoyo del CADE, para posteriormente ubicarnos en el Centro de Empresas del PTA, y desde el 2009, en el BIC EURONOVA, del mismo Parque.

1.2.1 Nuestros Servicios

MAINJOBS presta servicios en el área de la Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE, pero también en el área de excelencia, fundamentalmente en la aplicación del Modelo EFQM, para aprovechar la experiencia adquirida en los últimos 10 años del Director General.

Área de RSE

- Desarrollo de “Entornos Responsables” ©
- Realización de Ratings de Sostenibilidad, según metodología SME Rating ©
- Identificación, priorización, análisis y diálogo con los Stakeholders
- Realización de Diagnósticos de RSE, según herramienta MEDIRSE
- Elaboración de Códigos Éticos y Códigos de Conducta
- Elaboración de Planes de Igualdad, según metodología RSE Igualdad
- Análisis de aspectos e impactos medioambientales
- Aplicación de RSE en Pymes, con metodología RSE Toolkit
- Cálculo de Huella de Carbono
- Implantación de Sistemas de Gestión Ética SGE21
- Implantación de SA 8000
- Elaboración de Memorias de Sostenibilidad
- Desarrollo de Planes de RSC en Entidades Locales, según metodología MERSO ©
- Formación elearning en RSE (mediante la Comunidad RSEOnline ©, en desarrollo)

Área de Excelencia

- Formación en el Modelo EFQM
- Formación de Evaluadores Modelo EFQM (Licenciarios de Formación)
- Realización de Evaluaciones del Modelo EFQM (Licenciarios de Evaluación)
- Elaboración de Memorias EFQM
- Apoyo en la obtención de reconocimientos y premios de excelencia

1.2.2 Nuestro mercado y ámbito de actuación

MAINJOBS desarrolla proyectos a nivel nacional, y nuestros segmentos de mercado preferentes son:

- Pymes
- Organizaciones del Tercer Sector (Fundaciones, Asociaciones, ONG)
- Administraciones Locales

2. Nuestro Plan de Igualdad

Este **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a **garantizar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Este Plan va dirigido no solamente a las mujeres, sino también los hombres puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

Este Plan es asumido por:

- La Dirección de la organización: que son las personas que promueven el Plan y adquieren el compromiso explícito de su aplicación real
- Trabajadoras y trabajadores: que deben implicarse, tanto hombres como mujeres, de forma individual, en sus respectivos áreas y/o equipos de trabajo, así como a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen las trabajadoras y trabajadores de la organización

A continuación se describen los elementos que constituyen y sobre los que se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad.

2.1 Compromiso con la Igualdad

D. José Joya Roldán, en su calidad de Director General de MAINJOBS, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada unos de los ámbitos en que se desarrollan 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 ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de nuestro Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimientos, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

En Sevilla, a 12 de noviembre de 2010

Fdo. Nombre de la persona que sume el compromiso

Cargo

2.2 Gestión del Plan de Igualdad

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a las personas que constituyen el Comité de Igualdad, y dentro de este, la coordinación de dichas actividades la realizará la persona designada como **Responsable de Igualdad** que impulsará las acciones y medidas que son necesarias poner en marcha para la consecución de los objetivos.

MAINJOBS cuenta con este **Comité de Igualdad** como órgano encargado de velar por el establecimiento eficiente de este Plan de Igualdad.

Sus competencias son las siguientes:

- Velar para que MAINJOBS cumpla el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporarla Igualdad de Oportunidades en la Política de la Organización y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a poner en marcha el Plan de Igualdad. La formación la recibirá todo el personal que se vaya incorporando a la organización
- Facilitar la documentación e información de la propia organización a la asistencia técnica contratada para la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan dentro de la empresa y promover su implantación.
- Informar a toda la plantilla sobre las acciones positivas que se van a llevar a cabo.
- Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de oportunidades que se determinen.
- Evaluar de forma continua la gestión de dicho Plan.

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este Plan el Comité se reunirá semestralmente. A tal fin, la organización facilitará al Comité los datos necesarios, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

(Se adjunta Acta de Constitución del Comité como Anexo I)

2.3 Diagnóstico de Igualdad: información organización

Para la elaboración de este Plan hemos realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo, para conocer la situación real interna, respecto a la participación y representación de hombres y mujeres en la organización, que nos permitiera identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas.

En esta fase de diagnóstico inicial de la Organización se han analizado las características de la organización y de la plantilla, para ello se ha realizado un análisis de la reglamentación interna de la organización, así como los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, que se detallan a continuación:

- Describir la legislación laboral aplicable a la organización (convenios sectoriales, provinciales, nacionales, etc)
- Otra legislación laboral aplicable
- Estatuto de trabadores y trabajadoras.

Al igual que las características referentes a la plantilla, siempre desagregados por sexo (edad, tipo de contrato, puesto, formación, cargas familiares, entre otros).

Se han detectado tanto las necesidades actuales, como las potenciales de la plantilla, a través del establecimiento de canales de comunicación fluidos (reuniones de validación), y cuestionarios, de forma individual y anónima. Además se han identificado los puntos fuertes y posibles áreas de mejora de la organización.

Este estudio nos permite conocer la situación de MAINJOBS respecto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre. Una vez se conoce la situación de la organización, se pretende saber qué elementos sería necesario mejorar para lograr el máximo nivel de Igualdad en la organización: **Plan de Igualdad.**

El diagnóstico muestra una fotografía de la organización en el momento en que se realiza el estudio, sin embargo, la organización debe revisar periódicamente dicho diagnóstico con el fin de conocer la eficacia y consecución de las acciones propuestas, el análisis de los indicadores de seguimiento y detectar las necesidades que necesiten respuesta. Utilizaremos esta fase de referente comparativo para futuras evaluaciones.

El Estudio de Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres recogido en el presente informe ha sido desarrollado durante los meses de julio a octubre de 2010, en las instalaciones de la organización.

Se han analizado los siguientes parámetros:

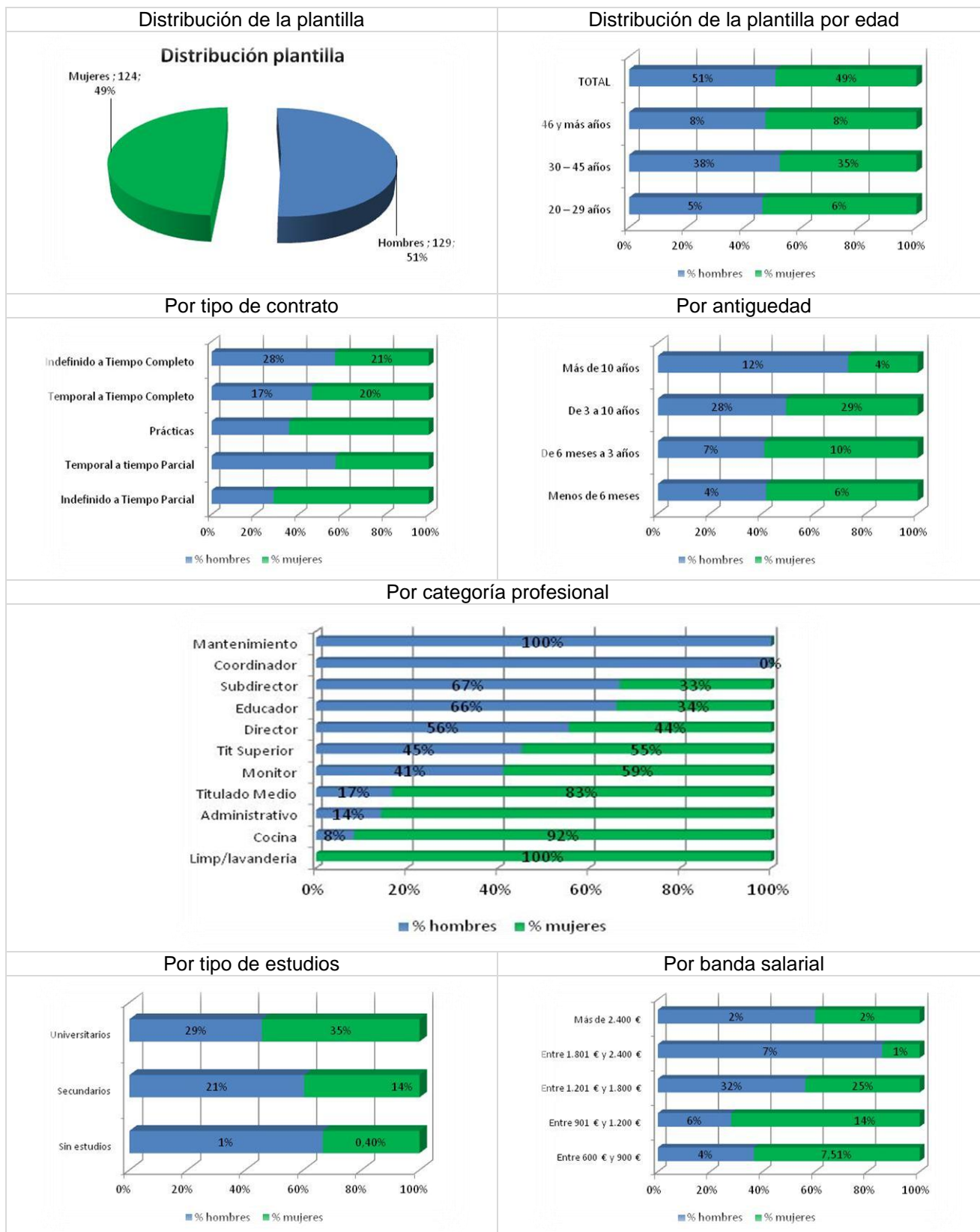
DATOS CUANTITATIVOS PLANTILLA	DATOS CUALITATIVOS PLANTILLA			
Características de la Plantilla	Selección	Conciliación		
<ul style="list-style-type: none"> Distribución de la plantilla por edades Distribución de la plantilla por tipo de contratos Distribución de la plantilla por antigüedad Distribución de la plantilla por categorías profesionales Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios Distribución de la plantilla por bandas salariales Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo Distribución de la plantilla por turnos de trabajo 	Formación	Comunicación		
	Promoción	Bonificaciones		
	Política Salarial			
	ANÁLISIS DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA			
Evolución de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Implicación de la dirección en la gestión ética y la igualdad de oportunidades. Política y estrategia den la organización. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social con perspectivas de género Igualdad en el acceso y la valoración de puestos de trabajo. Promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad. Prevención del acoso moral y sexual. Mejora de competencias para la igualdad de oportunidades Comunicación y lenguaje no sexista. 			
<ul style="list-style-type: none"> Incorporaciones Bajas Incorporaciones último año: tipo de contrato Incorporaciones último año: categorías profesionales Bajas definitivas último año 				
Responsabilidades familiares				
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidades familiares: nº de hijas/os Responsabilidades familiares: edades de hijas/os Responsabilidades familiares: personas a cargo (excepto hijas/os) 				
Promoción				
<ul style="list-style-type: none"> Promoción último año: categorías profesionales 				
Formación				
<ul style="list-style-type: none"> Formación último año 				
Representación			CUESTIONARIOS DE ANÁLISIS PARA LA PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Representación sindical 				

Se han analizado aspectos cuantitativos y cualitativos de las características de la plantilla, se han identificado puntos fuertes y áreas de mejora, y se ha recogido cuestionarios de las personas de la plantilla.

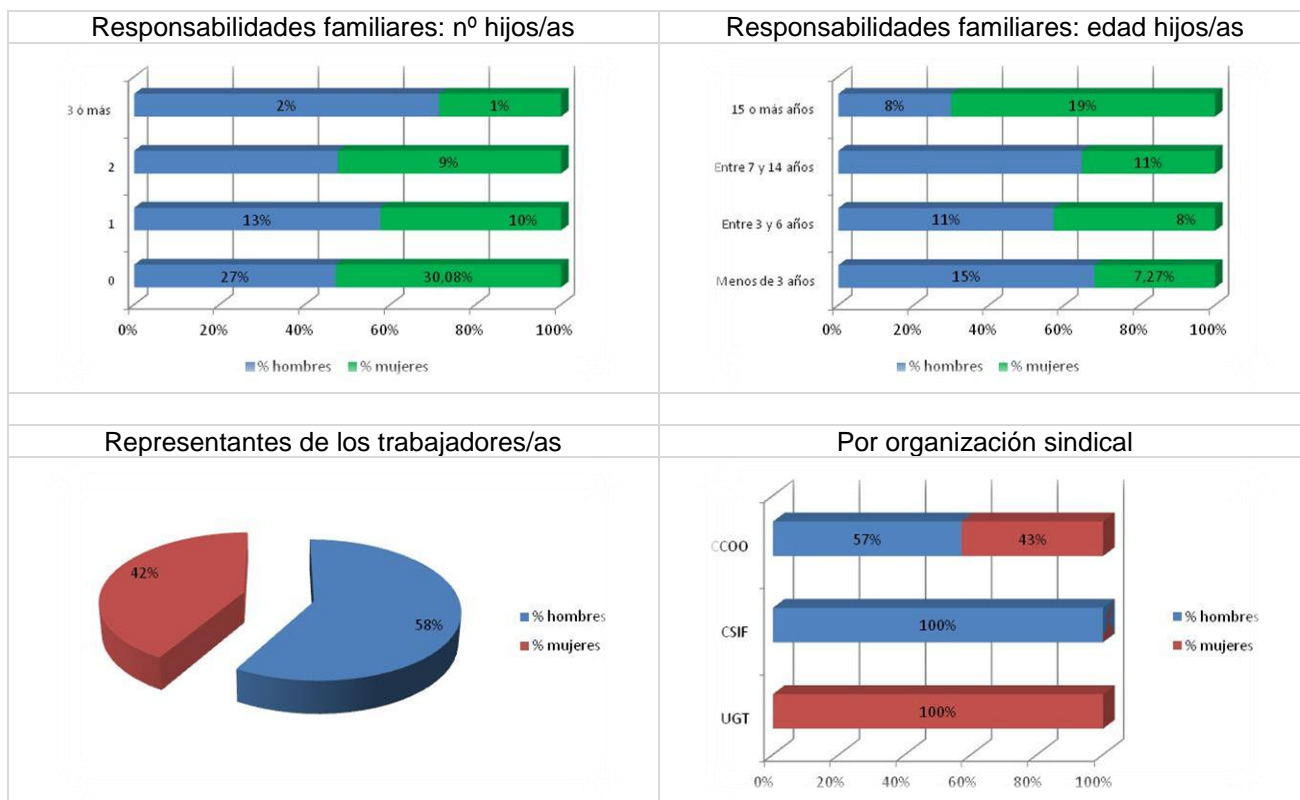
El Organigrama de la organización se representa a continuación y engloba a todos los centros de trabajo, la sede central de Sevilla, y la estructura de los diferentes programas que desarrolla la organización.



2.3.1 Resultados cuantitativos del diagnóstico







2.3.2 Resultados cualitativos del diagnóstico: ejes de intervención

Selección, formación y promoción

Las razones por la que MAINJOBS inicia un proceso de selección son por circunstancias eventuales o sustituciones. El sistema de reclutamiento es diverso, y suele ser a través de publicación ofertas, CV de nuestra base de datos y empresas de selección, y se inicia cuando El director del centro o una persona responsable envía una solicitud de contratación cuando surge la necesidad.

Los perfiles están definidos mediante fichas de descripción de puestos, y se realizan test psicotécnicos y entrevistas, en las que participan el director/a o subdirector/a, así como responsables de RRHH.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la Organización, pero si se comprueba que hay puesto que están feminizados, como es el personal de servicio en las áreas de cocina, limpieza, lavandería y personal administrativo.

MAINJOBS ha definido un Plan de Formación, cuya elaboración se inicia con la detección de necesidades de formación tanto del personal como de la organización, mediante encuestas. La formación impartida abarca tanto aspectos técnicos, como de habilidades.

Se realizan convocatorias de formación, que son difundidas a través de las direcciones de los centros y cuya participación es voluntaria.

Aunque se imparte formación fuera del horario laboral, se ofrece la posibilidad de cambios de turnos o acumulación de horas de descanso. Se han concedido ayudas económicas a personal para recibir formación externa (10 hombres y 12 mujeres).

El personal de MAINJOBS puede recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Política salarial y social

La política salarial está recogida en el Convenio Colectivo. Para otros incentivos y beneficios sociales se utilizan a criterio de los directores/as de los centros ante una determinada variable u objetivo fijado.

MAINJOBS conoce las ayudas y bonificaciones para la contratación de mujeres, y se ha beneficiado de ellas en casos como la conversión en indefinidos los contratos en prácticas, por sustitución de trabajadoras en excedencia por cuidado familiares, o contratos de mujeres con discapacidad. En cuanto a otros tipos de colectivos como personas con discapacidad en general, se atiende al cumplimiento de la legislación vigente en materia de trabajadores discapacitados.

Conciliación

Se han establecido algunas medidas de conciliación, como jornadas reducidas y flexibilidad de horarios. Algunas de ellas en Convenio, como los permisos retribuidos y lactancia.

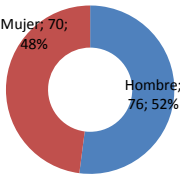
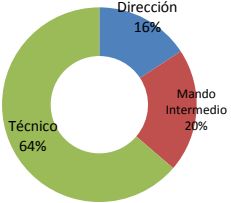
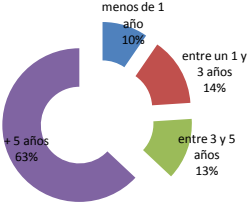
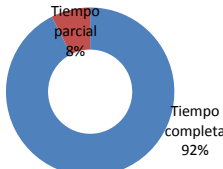
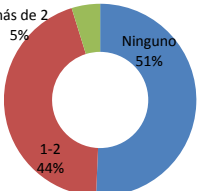
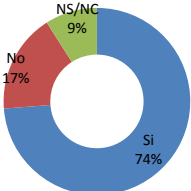
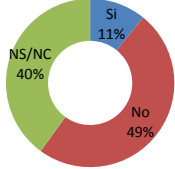
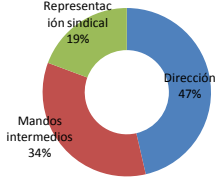
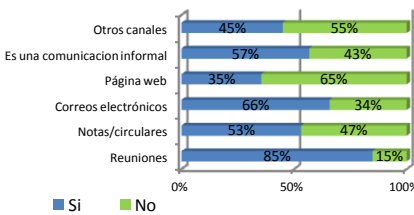
Con más detalles se indica que los turnos se distribuyen en horarios continuados permitiendo compatibilizar con dichos horarios la vida personal del trabajador/a. La parte flexible consiste en la posibilidad de cambiar de turno cuando debidamente así se justifique por causas familiares (por ejemplo: Cuidado de hijos y personas dependientes).

Se realiza una reducción de jornada para padres con hijos menores de 8 años o para atender a familiares enfermos, y ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 8 años o para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave

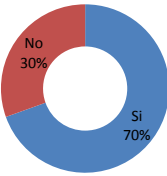
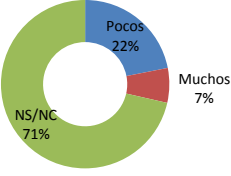
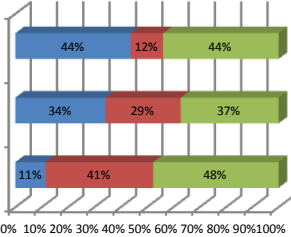
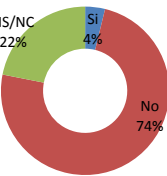
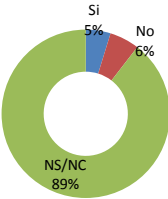
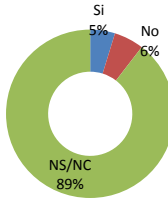
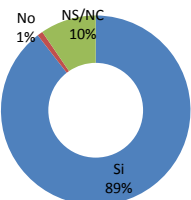
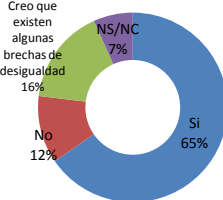
Por otra parte, existe la Excedencia de hasta tres años: Ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los trabajadores de MAINJOBS para el cuidado de cada hijo o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante el primer año se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del primero, se garantiza un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.4 Diagnóstico de Igualdad: información del personal

Para conocer la visión de las personas de la organización en relación a la igualdad, se ha realizado un cuestionario que ha sido contestado por 146 personas, lo que supone un 64% de los cuestionarios enviados.

Personas que han contestado	Perfil profesional	Antigüedad en la organización
 <p>Mujer; 70; 48% Hombre; 76; 52%</p>	 <p>Dirección 16% Mando Intermedio 20% Técnico 64%</p>	 <p>menos de 1 año 10% entre un 1 y 3 años 14% entre 3 y 5 años 13% + 5 años 63%</p>
Tipo de jornada	Nº de hijos	¿Utiliza la organización comunicaciones y documentación con lenguaje no sexista?
 <p>Tiempo completa 92% Tiempo parcial 8%</p>	 <p>Ninguno 51% 1-2 44% más de 2 5%</p>	 <p>Si 74% No 17% NS/NC 9%</p>
¿Existe un proceso que regule como deben ser las relaciones personales entre las personas sobre una base de respeto?	¿Cuáles son esos procesos?	
 <p>Si 11% No 49% NS/NC 40%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos de comunicación y textos predefinidos de comunicación adaptados • Formatos predefinidos de comunicación y un clima de respeto a las personas. • Manual de acogida de educadores, por ejemplo...están reflejadas las líneas y establecimiento de relaciones y respeto • Procesos basados en la igualdad de género entre los profesionales que componen los equipos humanos Plan de acogida y prevención y calidad • Si por un casual tenemos algún problema de este tipo se informaría a la dirección del centro (director y subdirección) • Miembros del sindicato • En los procesos, en nuestros valores que hemos adquirido en nuestra enseñanza anterior cada educador y en lo que la organización tiene como valores fundamentales hacia nuestros niños. 	
¿Qué tipo de información interna y externa circula por la organización?	¿Quién genera esa información?	
<ul style="list-style-type: none"> • De tipo operativo, con mayor o menor sensibilidad. • Referente al trabajo con los menores • Todo tipo de información, relacionada con RRHH, ámbito financiero, intervención con los menores, proyectos, etc. • Respeto entre ambos sexos • De carácter administrativa y económica. • Información escrita (mail) • la misión, la visión y los valores de MAINJOBS nuestra web nuestras memorias , plan de actividades, proyectos educativos, normativas, nuestra plan de calidad y medio ambiente, nuestro plan de prevención, la LOPD, la Ley, el reglamento del menor..... • Nada sobre el tema relacionado • decisiones de los directivos, cursos de formación... • Relacionada con aspectos técnicos sobre la intervención • Circulares sobre información de Mutuas, documentos a disposición del trabajador/a, información sindical, etc. • Tanto de procesos educativos procesos de relaciones institucionales notas informativas representación sindical • Información sobre la entidad, los diferentes recursos. • Rumorología cierta o incierta a cerca de las personas que casi nunca tiene que ver con lo laboral. • no entiendo la pregunta, no sé a qué información se refiere • boca a boca • Información Administrativa • Comunicados de dirección. Comité de organización y propuesta de cursos. • información sobre la evolución del proceso educativo y conductual de los menores del centro e información formativa sobre la formación del personal del centro. • Petición y entrega de documentación y/o información • Libre comunicación con valores altos y prosociales sobre todo tipo de posibles incidentes que puedan surgir dentro de la organización. • La propia del centro de trabajo. Sobre todo cuestiones referidas a la organización. • Reuniones Correos electrónicos 	 <p>Dirección 47% Mandos intermedios 34% Representación sindical 19%</p>	
	¿Qué canales se utilizan para dar esa información?	
	 <p>■ Si ■ No</p>	

<p>¿Tienen acceso a estos canales en la misma medida mujeres y hombres?</p> 	<p>¿Conoce la relación de puestos de trabajo de la organización?</p> 	<p>¿Contienen las ofertas de empleo alguna referencia directa o indirecta al sexo?</p> 
<p>En caso de que se realicen pruebas profesionales, ¿se valoran exclusivamente las capacidades necesarias para el puesto de trabajo?</p> 	<p>¿Las personas que trabajan a jornada parcial (menos del 75% de la jornada) preferirían trabajar a tiempo completo?</p> 	<p>¿Crees que las mujeres están subrepresentadas en puestos directivos?</p> 
<p>¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional?</p> 	<p>En caso negativo, ¿Qué conceptos retribuidos generan la diferencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad, nocturnidad • En el caso de los Programas Enlace, que por normativa de la entidad, las mujeres no pueden realizar turnos de noche, así que nunca cobrarán ese "plus de nocturnidad", ni tampoco en el caso de cubrir vacaciones debido a que no pueden realizarlas • La gran diferencia viene dada por los fallos que hubo en los primeros años que generaron un apartado que discrimina a educadores que entraron después con los que tenemos mas antigüedad 	<p>¿Existen pluses o beneficios sociales a los que solo tengan acceso a determinadas categorías profesionales?</p> 
<p>¿Se utiliza el lenguaje en femenino o masculino para designar determinados puestos haciendo así una diferenciación entre las tareas a realizar por cada sexo?</p> 	<p>¿Se establece una relación entre formación y promoción?</p> 	<p>Los canales de difusión de los recursos de formación, ¿llegan por igual a hombres y mujeres?</p> 
<p>¿En que horario se imparte la formación?</p> 	<p>¿Dónde tiene lugar la formación?</p> 	<p>¿Tienen los trabajadores/as la posibilidad de elegir los días de vacaciones?</p> 

<p>¿Se facilita la conciliación de las responsabilidades familiares y de la vida laboral de las mujeres y hombres?</p>	<p>En caso afirmativo, ¿Qué tipo de medida?</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios continuados Turnos rotativos • Vacaciones con los cónyuges, día del padre, día de reyes y otras circunstancias personales especiales. • Se facilitan los cambios de turno por cuestiones familiares o personales. • reducción de jornada, adaptación del horario • Jornadas partidas algunos días, otros jornada seguida y así concilian • Reducción de jornada • con los asuntos propios, las vacaciones y determinadas situaciones personales extremas • Se intenta dentro de las posibilidades que se puede en servicios de atención residencial de 24 horas con jornadas de trabajo a turnos y un conjunto de trabajadores en condiciones familiares similares • Licencias retribuidas por muerte o enfermedad de familiar hasta 2º grado de consanguinidad. • Flexibilidad y sensibilidad con las situaciones personales • Acomodación de horarios con respecto a los horarios de la pareja. Días para el cuidado de hijos. Horas de la lactancia. Cuidado y hospitalización de familiares. Asistencia a eventos familiares (duelos, entierros, nacimientos,...). Llevar a los hijos al médico, etc. • Teniendo en cuenta la relación sentimental de dos educadores. • Aceptando cambios de turnos puntuales que faciliten conciliación. • Con el derecho a la baja por maternidad y/o paternidad, el acogerse a media jornada al tener hijos etc 	
<p>¿Cuántos hombres se han acogido a algunas de las medidas de conciliación?</p>	<p>En caso de "pocos", ¿Cuál cree que es la causa?</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Normalmente se acogen las madres por acuerdo entre la pareja. • se han acogido los que lo han solicitado • una reducción de jornada implica una reducción de salario, motivo que hace que los trabajadores no puedan plantearse. • Suelen acogerse mujeres • Cuadrar horarios de trabajo con sus parejas y poder así hacerse cargo de los hijos. • No se ha dado el caso • tradicionalmente las mujeres se encargan mas plenamente del cuidado de los hijos/as • Poca conciencia de la vida laboral y la vida familiar. • no soy ellos por lo tanto lo desconozco • No existen facilidades para ello. Deberían pensar en la posibilidad de hacer más humano nuestro trabajo con la incorporación de guarderías u otro tipo de actuaciones en esa línea • No todos los trabajadores se pueden permitir la disminución del salario para poder disfrutar de conciliación familiar • Turnos rotatorios 	
<p>Conteste a las siguientes cuestiones.....</p>		
<p>¿Cabe la posibilidad de solicitar días de permiso no retribuidos?</p> <p>¿Existe flexibilidad en la entrada y salida para los/as trabajadores/as en caso de tener personas a su cargo hijos/as o dependientes?</p> <p>¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas dependientes e hijos/as?</p>		<p>¿Se exhiben carteles, imágenes, calendarios...de carácter sexista?</p> <p>¿Se cuentan chistes con contenidos misóginos, machistas, sexistas, homofóbicos o racistas?</p> <p>¿Circulan correos electrónicos irrespetuosos?</p> <p>¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto...?</p>
<p>¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual por razón de sexo en la organización?</p>	<p>En caso afirmativo, ¿contó la víctima con el apoyo necesario?</p>	<p>¿Se abrió un proceso de investigación?</p>
		
<p>¿Están los trabajadores y trabajadoras a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?</p>	<p>¿Crees que existe en la organización una cultura de igualdad entre hombres y mujeres?</p>	
		

2.5 Objetivos en materia de igualdad

A continuación se desglosan todos los objetivos que se proponen para el Plan de Igualdad de MAINJOBS, y posteriormente se detalla cada uno de ellos y se identifican las medidas y acciones positivas propuestas para alcanzar dichos objetivos.

- Promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Promover los procesos de selección, promoción y formación en Igualdad de Oportunidades, consolidando las políticas de RRHH que puedan mejorar la presencia de la mujer.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Formar y sensibilizar al personal de MAINJOBS en materia de igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas que trabajan en nuestra organización, en especial de las mujeres embarazadas, así como de acciones contra los posibles casos de acoso sexual y moral.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer el calendario y asignación presupuestaria al plan de igualdad.
- Propiciar el compromiso del equipo profesional con el Plan de Igualdad
- Aplicar la perspectiva de género en todas las acciones que se realicen en MAINJOBS

En las siguientes páginas se describen cada uno de estos objetivos y se enumeran las acciones propuestas para alcanzarlos.

2.6 Comunicación y formación

Se desarrollarán actuaciones para comunicar, informar y sensibilizar a toda la plantilla de la Organización sobre el compromiso de MAINJOBS con la Igualdad y las acciones realizadas y proyectadas. La distribución de la información se llevará a cabo mediante reuniones en las instalaciones de la organización.

Se impartirá formación en Igualdad de Oportunidades y Perspectiva de Género a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o acciones positivas específicas.

3. Actuaciones del Plan de Igualdad

3.1 Eje Cultura y compromiso con la igualdad

Objetivos	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicadores
Promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma	1. Garantizar la implicación y el compromiso real de la organización en Igualdad de Oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo.	Comité de Igualdad / Director general	4T 2013	% de conocimiento del plan de igualdad % de satisfacción sobre acciones positivas Nº de documentos / medios revisados
	2. Designar a una persona o grupo de personas, formadas en igualdad, que se ocupe de canalizar las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse, que sirva de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, y que vigile e informe sobre la marcha de este proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.	Comité de igualdad	4T 2013	
	3. Comunicación efectiva a toda la plantilla.	Comité de igualdad	4T 2013	
	4. Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la organización el lenguaje sexista.	Comité de igualdad	1T 2014	
	5. Incluir temas de Igualdad de Oportunidades en las encuestas de clima laboral.	Comité de igualdad	1T2014	
	6. Trasladar el compromiso y los valores y principios de la igualdad en relación con sus clientes	Comité de igualdad	1T 2014	

3.2 Eje Igualdad en la Selección y contratación

Objetivos	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicador
Promover los procesos de selección, promoción y formación en Igualdad de Oportunidades	1. No utilizar un lenguaje sexista en los anuncios de puestos vacantes	Comité de igualdad	4T 2013	Nº hombres contratados / nº de mujeres contratadas (nuevas contrataciones) % de directivos/as
	2. Potenciar la participación femenina en los proceso de selección de los puestos vacantes	Comité de igualdad	1T 2014	
	3. Asegurar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto	Comité de igualdad	4T 2013	
	4. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente se encuentran menos representados	Comité de igualdad	4T2013	

3.3 Eje Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación

Objetivos	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicador
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la organización.	1. Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.	Comité de igualdad	Desde 1T 2014	Nº horas de formación mujer / nº horas formación hombre % personas formadas en igualdad
	2. Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desglosado por sexos.	Comité de igualdad	4T 2013	
	3. Realizar jornadas o cursos en Igualdad de Oportunidades dirigidos a todas las áreas de la organización	Comité de igualdad	Durante 2013 - 2014	

3.4 Eje Igualdad en la retribución

Objetivo	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicador
Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.	1. Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	Comité de igualdad	Desde 4T 2013	% medio de retribución por sexo y categoría
	2. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la organización.	Comité de igualdad	Último trimestre de cada año	

3.5 Eje de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicador
Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.	1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la organización a las mismas.	Comité de igualdad	1T 2014	Nº de medidas implantadas / nº de medidas propuestas
	2. Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la organización o modalidad contractual.	Comité de igualdad	Desde 2013	% de personas que se acogen a las medidas % de satisfacción de las personas con las medidas implantadas

3.6 Eje Prevención del acoso sexual

Objetivo	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución	Indicador
Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.	1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección, y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	Comité de Igualdad	4T 2013	Implantación del protocolo Nº de incidentes en materia de acoso
	2. Comunicación e implantación del protocolo de acoso sexual, que incluirá como mínimo los diferentes tipos de acoso, medidas preventivas a llevar a cabo y procedimiento de actuación en caso de que ocurriese así como sanciones a aplicar.	Comité de Igualdad	4T 2013	

3.7 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El **seguimiento** es un instrumento muy importante que nos ayudará a registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Dicho seguimiento nos permitirá conocer el grado de funcionamiento del Plan, y así poder modificarlo si es necesario para adaptarlo a las nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo del desarrollo del mismo.

Los objetivos son:

- Controlar las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante el desarrollo para solucionarlas y contribuir a su mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se realizará un seguimiento de todas las acciones propuestas en el Plan, con él se pretende conocer el grado de ejecución de cada una de las personas involucradas, dificultades encontradas, soluciones propuestas y resultados alcanzados.

La persona encargada del desarrollo del Plan de Igualdad realizará un seguimiento continuo, durante toda la vigencia del mismo. Por otro lado, el Comité de Igualdad será el encargado del seguimiento anual contando con el apoyo de los departamentos o responsables que fuesen necesarios para llevar a cabo las acciones analizadas.

La **evaluación del Plan se realizará con carácter anual**, al final de cada año, e incluirá los siguientes aspectos:

- **Evaluación de los resultados**
- **Evaluación del proceso**
- **Evaluación del impacto**

En la siguiente tabla se detallan los aspectos a evaluar.

Aspecto a Evaluar	Contenidos de la evaluación
Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico• Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de PROCESO	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas• Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
Evaluación de IMPACTO	<ul style="list-style-type: none">• Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización• Cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.• Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

El resultado de la evaluación **se reflejará anualmente** en una memoria que se anexará al presente Plan y que servirá de apoyo para la evaluación.

4. Anexo I: Acta de constitución del Comité de Igualdad

Con fecha 6 de noviembre de 2012, se ha constituido el Comité de Igualdad de MAINJOBS que será el encargado de promover la Igualdad en nuestra organización, colaborando activamente en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de las acciones positivas que este recoge, así como del desarrollo de otras actuaciones que tengan como fin de consolidar una cultura de la igualdad de forma transversal en todas las áreas y actividades de la organización.

Este Comité estará formado por 6 personas, con paridad hombres y mujeres y con capacidad para desarrollar las funciones que aquí se mencionan.

Los Miembros del Comité son:

Comité de Igualdad			
Nombre	DNI	Puesto	Firma
XXXXXXXX	XXXXXXXX	Técnico responsable de RRHH	
XXXXXXXX	XXXXXXXX	Coordinadora de Proyectos	
XXXXXXXX	XXXXXXXX	Director General	
XXXXXXXX	XXXXXXXX	Representante del personal	

A las reuniones del Comité podrán asistir otras personas que sean invitadas por la organización, siempre que esté justificado o la ocasión lo requiera.

5. Anexo II: Glosario de términos de referencia

Con la finalidad de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, este Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo y otras de carácter normativo:

A
Acción positiva
Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales.
Acción Protectora
Su finalidad, como su propio nombre indica, es proteger a las mujeres. Parte de una concepción tradicional del rol que las mujeres juegan en la sociedad y en el mercado laboral.
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
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.
Análisis desde la perspectiva de género
Analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo y las diferentes condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres debidas al sistema sexo-género.
Androcentrismo

Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

B

Beneficiarias y Beneficiarios

Grupo o grupos de personas cuyos problemas son la razón de una intervención de desarrollo y para quienes la intervención proporciona beneficios sostenibles.

Brecha de Género

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto.

C

Condición de las Mujeres

Concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres.

Cuotas de participación

Es una acción positiva directa. Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo, puede ser por razón de raza, lengua...), en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

Corresponsabilidad

Se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Coeducación
Desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado.
Conciliación de la vida laboral y familiar
Necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, nos olvidaríamos de la esfera privada, individual para cada persona, inexistente, por otro lado, para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
D
Datos desagregados por sexo
Recogida de información diferenciada en base al sexo, por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.
Discriminación por razón de sexo
Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de sus caracteres personales sexo, color, raza o sociales lengua, origen social, religión, y que carece de justificación objetiva y razonable.
<ul style="list-style-type: none"> • Directa: Tratamiento diferenciado y perjudicial, donde el sexo es objeto de consideración directa y que carece de justificación objetiva y razonable. • Indirecta: Disposición, criterio o práctica, no vinculada al sexo de las personas y aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y que no está objetivamente justificada por ninguna razón u otra condición necesaria • Múltiple: Conlleva discriminación Directa e Indirecta. • Inversa: Más conocida en Europa como Discriminación Positiva. Es una variedad de la acción positiva y debe establecerse mediante Ley ya que afecta a los derechos fundamentales de las personas. Adopta varias formas: sistemas de cuotas o trato preferencial.
Democracia Paritaria

La ausencia de las mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implica un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no está presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit sólo puede ser superado con un reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión política.

Doble jornada

Se trata de la combinación del trabajo productivo, trabajo doméstico y familiar de forma cotidiana. Es la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la doble presencia ha supuesto algunos cambios en la división social y sexual del trabajo pero siempre a costa de una "acumulación de trabajo" por parte de las mujeres adultas y, por tanto, con efectos en su salud.

E

Economía Reproductiva

Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Efectividad

Una medida de la amplitud con la que una intervención consigue su objetivo u objetivos específicos.

Eficacia

Una medida del modo en que se aplican económicamente las entradas para obtener los resultados.

Empoderamiento - "Empowerment "

Fue uno de los conceptos centrales de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Se piensa como estrategia con la virtualidad de promover la igualdad de resultados. Tiene dos dimensiones:

- **Individual:** La necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas.

- **Social:** Se refiere a la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir que ejerciten el poder.

Equidad

Significa "justicia". Se refiere, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas.

Escrutinio de Igualdad

Tiene por objeto determinar que la finalidad a conseguir con el trato desigual sea razonable (admisible constitucionalmente) y que la relación entre la situación fáctica de discriminación y las consecuencias del trato de favor sean proporcionales. Puede ser de dos tipos: medio y estricto.

Educación no sexista

Se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

Estereotipo de género

Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos "naturales" de mujeres y hombres y que se imponen como clichés a las personas a partir de su pertenencia a un sexo u otro.

F

Feminismo

Movimiento social y político que defiende la igualdad de oportunidades (y de resultados) entre mujeres y hombres. En Europa encontramos sus raíces en el S.XVIII durante la Revolución Francesa, en 1791, Olympia de Gouges publica los "Derechos de la mujer y de la ciudadana", réplica feminista de la "Declaración de los Derechos del Hombre" (1789). Su defensa la llevó a la guillotina.

G

Género femenino-masculino

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles, asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

I

Igualdad

Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.

Igualdad de oportunidades

Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Impacto diferenciado por sexo

Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

Impuesto de Reproducción

Impuesto de trabajo reproductivo que pagan las mujeres en forma de tareas de cuidados y reproducción para que otros accedan al trabajo remunerado.

Individual

La necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas.

Intervención

Empresa planificada, proyecto o programa destinado a solucionar determinados problemas de desarrollo y a lograr objetivos específicos en un determinado marco temporal. Es un término menos específico que “proyecto”, que sugiere una intervención de duración y escala limitadas, y describe mejor las iniciativas no proyecto (estructurales o sectoriales).

Indicadores de género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. EL CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD SOCIAL, LABORAL, FORMATIVA, ECONÓMICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, REQUIERE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS INDICADORES QUE FACILITAN LA COMPARACIÓN ENTRE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES E IDENTIFICA DIFERENCIAS QUE PUEDEN ALIMENTAR ESTEREOTIPOS.

SU UTILIZACIÓN SUPONE UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN O PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES, ASÍ COMO A LA INCIDENCIA DE DETERMINADOS FACTORES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTOS ENTRE UNAS Y OTROS. LA DESAGREGACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS POR SEXO ES UN INDICADOR BÁSICO QUE DA PASO A OTROS INDICADORES EXPLICATIVOS DE LA REALIDAD.

M

Mainstreaming

ENFOQUE POLÍTICO CUYO OBJETIVO ES LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN LA “CORRIENTE PRINCIPAL” DEL DESARROLLO (RECONOCIMIENTO DE LA NECESIDAD DE INFLUIR EN TODAS LAS METODOLOGÍAS, ANÁLISIS, POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO). EL OBJETIVO ES LA MEJORA DE LA POSICIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES. VÉASE TAMBIÉN TRANSVERSALIDAD.

N

Necesidades Estratégicas de Género

NECESIDADES RELACIONADAS CON LAS MEJORAS EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES; POR EJEMPLO, LA IGUALDAD DE SALARIOS, LA IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES O LA DISTRIBUCIÓN IGUALITARIA DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y FAMILIARES.

Necesidades Prácticas de género

Necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que con frecuencia se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de menores, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

O

Objetivo específico

Los beneficios sostenibles, especialmente para la población objetivo, que una intervención intenta provocar si se logran los resultados. La razón para la intervención.

Objetivo Global

La finalidad de desarrollo última o a más largo plazo que el objetivo específico contribuirá a lograr.

P

Papeles relacionados con el Género

Los papeles y las responsabilidades que son adscritos a las mujeres y a los hombres con base a las diferencias del género percibidas.

Patriarcado

La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político, como religioso, social y militar se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

Paridad

Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o "similar" de las mujeres y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

Plan de Igualdad

Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y efectiva.

Su marco legal son sus competencias. La coordinación entre diferentes áreas, así como la dotación de recursos humanos y económicos. (Programa, coordinación, personas y presupuesto) son requisitos ineludibles.

Posición de las mujeres

Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

Programa

Grupo de proyectos o servicios relacionados dedicado a la resolución de problemas específicos de desarrollo y destinado a lograr objetivos similares o relacionados en un período de tiempo específico.

Proyecto

Intervención planificada diseñada para tratar problemas específicos de desarrollo a través de la consecución de objetivos específicos con un presupuesto determinado y un período de tiempo establecido.

R

Relaciones entre los Sexos

Relaciones sociales, económicas (y de poder) entre las mujeres y los hombres. Son contextualmente específicas.

Relaciones de Género

Manera en que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

Relevancia

Grado en que la razón y los objetivos del proyecto son pertinentes y significativos en relación con las prioridades y necesidades identificadas del proyecto, especialmente de los grupos beneficiarios.

Rol

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

S

Sexismo

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidos como universales e inmutables.

Sistema de cuotas

Reserva rígida de un número o porcentaje mínimo garantizado de plazas.

Sistema sexo género

Cuando hablamos del sistema sexo-género hablamos del proceso por el cual adquirimos la "identidad de género", es decir "nos hacemos mujeres u hombres" según el modelo social en el que vivimos.

Este proceso de asignación, en función del sexo, comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida, a través de los principales agentes de la socialización familia, escuela, medios de comunicación, etc. El resultado de este proceso lleva a jerarquización entre hombres y mujeres en la organización social que se deriva del aprendizaje y no de la biología.

Sostenibilidad

Amplitud con la que los resultados y los beneficios de una intervención continuarán después de que la propia intervención haya finalizado.

T

Trabajo

Las mujeres participan en las estructuras productivas de diferentes formas: son productoras de bienes y servicios para el mercado tanto en la economía formal, como en la economía informal o sumergida. Y además, son productoras de bienes y servicios no mercantiles a través de la producción doméstica y de subsistencia.

El trabajo reproductivo o trabajo doméstico comprende:

- las tareas del cuidado del hogar y de la familia (tareas domésticas, de mantenimiento y cuidado de las personas).
- el conjunto de actividades realizadas como mediación entre la familia y los servicios que las diferentes instituciones públicas ofertan a la ciudadanía: gestión de los servicios educativos, sanitarios, de ocio, etc...
- el conjunto de tareas derivadas de la administración, gestión de lo doméstico, tareas burocráticas.

El trabajo reproductivo no sólo se ciñe al espacio del hogar aunque este constituye el núcleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materialicen en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

El trabajo productivo es el trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En él no se incluyen ni la economía informal o sumergida ni el trabajo doméstico, realizados ambos mayoritariamente por mujeres.

Transversalidad “Mainstreaming”

Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas.

V

Violencia de género

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional, incluyendo la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Violencia doméstica

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto (?) y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.