

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, M. P., S. L.



REALIZADO POR:



“La igualdad de género ha de ser una realidad vivida”

Michelle Bachelet

ÍNDICE

1. Presentación	Página 4
2. Compromiso	Página 5
3. Marco legislativo	Página 6
4. Objetivos, contenido y vigencia	Página 9
5. Procedimiento y metodología	Página 12
6. Informe de diagnóstico	Página 14
7. Informe de auditoría retributiva	Página 20
8. Ejes de actuación	Página 22
9. Implantación	Página 30
10. Evaluación	Página 34
11. Conceptos básicos	Página 37
12. Anexos	Página 39

1. Presentación

La Sociedad Regional de Educación M.P., S. L., es una Sociedad adscrita a la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Su objetivo social incluye las siguientes actividades:

La prestación de un servicio de apoyo al primer ciclo de la educación infantil en centros educativos gestionados por la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dicho servicio podrá contener entre otras tareas, la atención del alumnado de primer ciclo de educación infantil durante el horario lectivo, así como durante el servicio de comedor escolar y en los recreos anterior y posterior a éste; y en general cuantas tareas sean propias de la titulación exigida en relación con el alumnado de primer ciclo de educación infantil.

La prestación de un servicio de apoyo al alumnado alojado en residencias escolares de centros educativos gestionados por la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dicho servicio podrá comprender, entre otras tareas, la asistencia al alumnado alojado en la residencia durante el horario de permanencia, una vez finalicen las actividades docentes ordinarias; la colaboración con el profesorado en las actividades docentes realizadas en la residencia; la coordinación de la ejecución de las actividades no docentes del alumnado (actividad de tiempo libre, descanso, aseo, manutención, estudio, vigilancia, etc.); la vigilancia del cumplimiento de las normas de convivencia por parte del alumnado alojado en la residencia; el cuidado de los alumnos que deban permanecer en la residencia por motivos de enfermedad u otros debidamente justificados durante el horario lectivo; así como cuantas otras tareas sean propias de la titulación exigida en relación con el alumnado alojado en la residencia.

La educación infantil se ha consolidado dentro del sistema educativo como una etapa con entidad propia lo que supone que es una necesidad cada vez más amplia para el desarrollo y el aprendizaje y garantizar la igualdad de oportunidades como requisito para la justicia social. Está considerada como una de las etapas trascendentales, ya que ofrece a los niños y niñas oportunidades de desarrollo personal, cognitivo y emocional que se traduce en un mejor rendimiento escolar y disminución de la pobreza.

La importancia de la educación infantil de primer ciclo (0-3 años) ha sido destacada en varias ocasiones por diferentes organismos internacionales (OCDE, UNICEF, Comisión Europea...). Forma parte del derecho a la educación en igualdad de oportunidades recogido en el artículo 28 de la Convención de los Derechos del Niño y en el artículo 27 del texto constitucional de 1978 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por Naciones Unidas en 2015 de la Agenda 2030, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

El primer ciclo de educación infantil ha sufrido una profunda transformación en las últimas décadas respecto de su consideración social y su desarrollo normativo, avanzando en la configuración de derechos en torno a la educación que incluye los derechos de la infancia como base primordial sobre la que actuar.

2. Compromiso



COMPROMISO

La Sociedad Regional de Educación, M.P., S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directo o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la contratación, pasando por la promoción profesional, la clasificación profesional, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, las retribuciones, la infrarrepresentación femenina, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención del acoso sexual y/o razón de sexo, la prevención de la violencia de género y la comunicación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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 entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Sociedad Regional de Educación, M.P., S.L.

En Santander a 23 de Mayo de 2024

Alfonso Santibáñez Canales
Director General de la Sociedad Regional de Educación, M.P., S.L.

3. Marco legislativo

La Constitución Española en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, han desempeñado un papel primordial en instituciones internacionales como las Naciones Unidas, entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades, son objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y sus países miembros.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento tuvieron resultados discretos, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectiva tal principio, con base a los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, como es así el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicha normativa amplió y modificó diferentes artículos de la anterior Ley Orgánica mencionada y del Estatuto de Trabajadores, con el único fin de establecer que, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras; el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de las obligaciones familiares y el estado civil. El derecho de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se establece dicha normativa específica susceptible de desarrollo reglamentario y sirve para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. El Real Decreto 901/2020, se articula de en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales. El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico. El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas. El capítulo IV, por último, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario. La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen. La estructura y contenido del Real Decreto 902/2020 responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales. El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos. El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las

retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración. El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva. El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Objetivos, contenido y vigencia

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado a finales del primer semestre de 2024, junto con el previo diagnóstico de la situación de la Sociedad Regional de Educación que, entre otros, incorpora datos desagregados por sexo del personal, teniendo en cuenta las peculiaridades que afectan a la plantilla del mismo, distinguiendo entre las diferentes relaciones laborales existentes.

El procedimiento del Plan se inició el 27 de mayo con la apertura de negociación del Plan por parte de la representación de la entidad, asimismo, en la reunión efectuada el 3 de junio, se constituyó la Comisión Negociadora conformada con carácter paritario por parte de la representación de la entidad y de la representación legal de las personas trabajadoras. El Plan será de aplicación a toda la plantilla de la Sociedad Regional de Educación, y en la medida en que implementen cláusulas sociales de género, a las personas o empresas que mantengan transacciones contractuales con el mismo. Dicho Plan, será de aplicación en todos los centros que la Sociedad presta servicios.

La vigencia del Plan es de cuatro años; las acciones deberán desarrollarse durante el periodo de vigencia de éste, entre junio de 2024 y junio de 2028. Toda acción ha sido formulada contemplando varios indicadores que permitan medir el grado de consecución en la implantación de la misma. Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente, puntual o anual y, se les asignará una periodicidad en función del momento previsto para su implementación. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que, por razón de sus competencias, más relación tenga con el contenido de la acción, o la persona con estudios específicos en la materia, ya sea interna o externa a la plantilla de la Sociedad.

Los objetivos generales y específicos, así como los objetivos cuantitativos y cualitativos, del propio Plan de Igualdad de Oportunidades de la Sociedad Regional de Educación son los siguientes:

Objetivo general:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, asimismo, incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la empresa, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

Eliminar los obstáculos que signifiquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras que, en su efecto, podrán establecerse medidas de acción positiva.

Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, cuando el Ministerio competente facilite la herramienta actualizada referente al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Formar a la totalidad de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Impulsar una nueva cultura basada en la igualdad efectiva de mujeres y hombres por medio de acciones de información, formación y sensibilización.

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional sin perjuicio de la carrera profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Informar y difundir entre toda la plantilla la normativa vigente en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la entidad.

Establecer como norma el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Desarrollar una cultura, dentro de la entidad, comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Informar y concienciar a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género.

Garantizar la utilización de un correcto uso del lenguaje no sexista, a través de acciones de formación e información.

Vigilar y velar para que todos los comunicados, información, cartelería, publicidad y/o formación que emane de la entidad no posea un carácter discriminatorio ni sexista.

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores.

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Ninguna organización puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e histórico. En esa tesitura, las condiciones laborales

desagregadas por sexo de la plantilla de la Sociedad no pueden ser estudiadas al margen del contexto global de las relaciones laborales en general. Se debe, por tanto, considerar la situación de los trabajadores y las trabajadoras en su conjunto, para poder extraer conclusiones de estado real de la cuestión, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de cada empresa.

Siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, para el diagnóstico previo al Plan, se han recogido los datos pertinentes, mediante una herramienta diseñada al efecto y cumplimentada por el departamento de Recursos Humanos, por la plantilla de la entidad y por la representación legal de las personas trabajadoras.

Tras el tratamiento de la información obtenida sobre la estructura y circunstancias que afectan a los ejes de análisis, se realiza un estudio del cual se derivarán unas medidas o propuestas de mejoras, que servirán como base para los objetivos que se han marcado en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Sociedad Regional de Educación.

Los ejes de actuación son:

Proceso de selección, contratación y promoción

Clasificación profesional

Formación

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

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Prevención de la violencia de género

Lenguaje y comunicación no sexista

Salud laboral

Enfoque integrado de género

5. Procedimiento y metodología

El procedimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades se ha llevado a cabo en seis fases:

1. Puesta en marcha. Apertura de negociación con la representación de la entidad y el compromiso por parte de la Sociedad para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal, incluyendo este principio en los objetivos de la misma y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad laboral.

2. Realización del diagnóstico. Para poder conseguir unos objetivos realistas y acordes con las necesidades de la entidad, se debe realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual de la misma. Para conseguir estos datos, se han utilizado diferentes herramientas de información como cuestionarios específicos dirigidos a los diferentes agentes activos de la entidad.

3. Diseño y aprobación. Una vez que se ha realizado el diagnóstico y sintetizado toda la información obtenida, es el momento de priorizar y planificar. El diagnóstico ofrecerá información que será clasificada en las áreas de actuación anteriormente mencionadas en el punto 4. En esta fase, se definen los objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación. Una vez elaborado el documento del Plan de Igualdad, se aprueba desde la Comisión Negociadora, con la representación de la entidad y con la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Registro. Según establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

5. Implantación y seguimiento. Supone la realización y ejecución de las medidas previstas en el propio Plan de Igualdad de Oportunidades, y el seguimiento pactado en las reuniones de la Comisión Negociadora para la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas, y valoración de los resultados.

6. Evaluación. Una vez finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, mediante la evaluación se valora el grado de consecución de los objetivos y los resultados e impacto que ha tenido el Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa.

Metodología y enfoque:

Para comenzar a elaborar el Plan de Igualdad, lo primero que hay que tener en cuenta es qué tipo de metodología se va a utilizar para recabar la información necesaria.

En este caso, tanto en el diagnóstico previo como en la planificación del Plan de Igualdad, se ha utilizado una metodología participativa, contando con la opinión y las decisiones conjuntas de los agentes activos del proceso de elaboración de propio Plan, en el que se incluyen, la puesta en marcha, la realización del diagnóstico y el diseño y aprobación del Plan. Se hace referencia a los agentes activos en el proceso de elaboración tanto a la Comisión Negociadora, conformada por la representación de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, como a la propia plantilla, donde se les ha hecho partícipes de este proceso por diferentes líneas de actuación, como reuniones o cuestionarios.

La metodología participativa es un proceso de trabajo que concibe a los participantes de los procesos como agentes activos y no como agentes pasivos, de esta forma promueve y procura que todas las personas de la plantilla participen, en especial, las personas encargadas de la representación legal de la plantilla. Cuando se utiliza esta metodología, la percepción, análisis y solución de los problemas no depende solo de la persona que realiza el proceso, sino que se tiene en cuenta de manera primordial a las personas beneficiarias, sus expectativas y necesidades. Esta misma, busca fomentar el aprendizaje de una manera global y, de esta manera, se pueda tener una visión más amplia de la realidad.

Principios metodológicos:

- **Participativo:** fomentar el logro de la actitud proactiva para intentar cambiar el sentimiento de pasividad.
- **Inclusivo:** hace referencia a la inserción como respuesta didáctica que facilite y promueva la participación de todas las personas interesadas.
- **Democrático:** alude a la toma de decisiones, en el cual las decisiones colectivas son adoptadas por el resto, mediante mecanismos de participación directa.
- **De instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **De flexibilidad:** el contenido, la extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas.
- **Dinamismo:** la implantación debe ser dinámica, se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada momento.

6. Informe de diagnóstico

La Sociedad Regional de Educación, M. P., S. L. cuenta con una plantilla mayormente feminizada, ya que el 98% son mujeres, frente al 2% que son hombres. Las 107 personas que conforman la plantilla de la entidad se dividen por contrato indefinido, contrato indefinido no fijo, contrato por interinidad, contrato temporal y contrato en prácticas. La base del análisis son los cuestionarios realizados en años anteriores, ya que la plantilla apenas ha variado, se han dirigido al personal de la entidad con contrato indefinido, contrato indefinido no fijo, contrato temporal, contrato de interinidad y contrato en prácticas. La realización de las encuestas a la plantilla y a la representación legal de las personas trabajadoras han sido una fuente muy valiosa que ayuda a situar en qué punto se encuentran los y las profesionales en la situación actual de la entidad. El periodo natural de análisis fue el año 2021. En general, se observa muy buena disposición a la hora de participar en el proceso y de hablar de la integración de medidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin embargo, existen carencias referentes a la formación, información y sensibilización en esta materia.

En referencia al proceso de selección, contratación y promoción, la entidad, realiza el proceso de acuerdo con los criterios establecidos en las bases publicadas de cada convocatoria, teniendo de ejemplo la última convocatoria del año 2021 el documento “Bases para la convocatoria del proceso de selección para la constitución de una bolsa de empleo para sustituciones de Técnicos Superiores de Educación Infantil en la Sociedad Regional de Educación, M. P., S. L.”. El comité de selección está compuesto por dos inspectores del Servicio de Inspección de Educación, dos funcionarios de la Consejería de Educación y Formación Profesional y un Técnico Superior de Educación Infantil. Las personas interesadas en dicho proceso deberán cumplir los requisitos reflejados en las bases para poder ser admitidos o admitidas.

En el documento “Bases para la convocatoria del proceso de selección para la constitución de una bolsa de empleo para sustituciones de Técnicos Superiores de Educación Infantil en la Sociedad Regional de Educación, M. P., S. L.”, se detecta una carencia y es que no se utiliza el lenguaje inclusivo y se pretende solventar este error poniendo un apartado específico llamado “Referencias de género”, donde reza lo siguiente: “Todas las referencias para las que se usa la forma de masculino genérico, deben entenderse aplicables indistintamente a mujeres y hombres.”

En el momento en el que la entidad realiza un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se compromete a tener en cuenta el lenguaje inclusivo y no sexista para hacer referencia a los dos sexos, tanto en documentos, publicaciones, imágenes o cualquier otro instrumento de difusión. Por ello, la

estrategia utilizada referida anteriormente no es válida ni respeta los valores inclusivos, teniendo en cuenta, además, que el 98% de la plantilla son mujeres.

Por otro lado, el porcentaje existente de mujeres representadas en la categoría profesional de Técnico Superior de Educación Infantil asciende al 99% del total de la plantilla. Esto se debe a que históricamente se relaciona a la mujer directamente con los cuidados y la educación de los menores, y a los hombres aptos para desarrollar otro tipo de trabajos lejos de los cuidados o la educación de los menores. Se concluye, que existe una brecha de género invertida, por motivos tradicionalmente educacionales. De igual modo, es inviable fomentar la participación de hombres en procesos de selección y contratación en esta categoría profesional desde la entidad, ya que las presentaciones a las convocatorias conllevan la voluntad propia de cada individuo.

En relación a la clasificación profesional se detecta lo siguiente, analizado el organigrama, los grupos profesionales, los puestos y las funciones de cada puesto aportados por la entidad, se observa una correspondencia con los datos recogidos en el registro retributivo, es decir, con los puestos, categorías profesionales y grupos profesionales.

Según el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. En el punto 2 deja reflejado, que conforme al artículo 28.1 del Estatuto de Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su empeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Teniendo en cuenta esta premisa, y habiendo evaluado los perfiles, competencias y nivel de estudios de la plantilla, se concluye que las funciones y responsabilidades tienen correlación con cada categoría profesional anteriormente analizada y correspondientes con la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable en esta entidad. No obstante, se recomienda actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo realizado por la entidad, donde se diagnóstique minuciosamente lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En cuanto a la formación, se asegura que todas las personas de la entidad tengan acceso a horas de formación para el desarrollo de las funciones profesionales y además, se asegura, que la formación obligatoria sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Ante la imposibilidad de planificar la formación del año 2024 en horario laboral se ha optado por compensar las horas invertidas en formación fuera del horario laboral. En el año 2024, 69 TSEI han realizado el curso sobre desarrollo neuromotor y 30 trabajadoras el curso sobre aulas de 1 año, ambos cursos han tenido una duración de 9 horas. En referencia a la formación en materia de igualdad 15

trabajadoras han realizado el curso sobre sensibilidad en igualdad de género. En la impartición de la formación se pide a la persona que imparte que tenga en cuenta la perspectiva de género y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos. Se ha detectado la necesidad de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto para el desarrollo de las funciones de las personas trabajadoras dentro del aula, como para su propio desarrollo profesional y personal. La formación incluía los siguientes contenidos: legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, erradicación de roles y estereotipos de género, conceptos básicos, perspectiva de género, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y lenguaje inclusivo.

Respecto a las condiciones de trabajo en la entidad, se ha llevado a cabo la realización de la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se concluye que, en el análisis exhaustivo reflejado posteriormente, se extrae la conclusión de que existen desviaciones si únicamente se analiza concepto por concepto, pero en el momento de comparar cada puesto, categoría profesional y grupo profesional desagregado por sexos, no se observan desviaciones puesto que en un mismo nivel de estudios existen diferentes puestos, categorías y grupos profesionales. Es decir, no se pueden sacar datos concluyentes, puesto que no hay hombres y mujeres dentro de las mismas categorías profesionales.

La mayor desviación existente es el porcentaje de mujeres representadas en la categoría profesional de Técnico Superior de Educación Infantil, siendo el 99% de la totalidad de la plantilla. Esto se debe a que históricamente se relaciona a la mujer directamente con los cuidados y la educación de los menores, y a los hombres aptos para desarrollar otro tipo de trabajos lejos de los cuidados o la educación de los menores. El estudio realizado por el Centro Oficial de Formación Profesional CCC, muestra que el ciclo más demandado por las estudiantes es el Técnico Superior en Educación Infantil, donde ellas representan el 96% del total del alumnado. Se concluye, que existe una brecha de género invertida, por motivos tradicionalmente educacionales.

La Sociedad Regional de Educación cuenta con varias medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal establecidas por convenio como la baja maternal y paternal, las medidas de seguridad para embarazadas y lactantes, el permiso de lactancia, la reducción de la jornada por cuidado de un menor o la excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares. Generalmente, son las mujeres quienes más utilizan estas medidas por la asignación tradicional de las tareas de crianza y cuidados. En la entidad, han sido exclusivamente mujeres quienes se han acogido a la baja por maternidad, la reducción de jornada por motivos familiares, la excedencia por cuidado de

hijo/a, la excedencia por cuidado de familiares y la excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar.

Una de las necesidades detectadas en las encuestas es la falta de información sobre las medidas actuales en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal; se recomienda elaborar un documento donde se recojan todas las medidas para favorecer la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, para facilitar la información a las personas trabajadoras en plantilla.

Las medidas vinculadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal llevadas a cabo por la entidad deberán de ser, al menos, las establecidas por ley. Los mecanismos de conciliación para favorecer la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras están establecidos en las siguientes leyes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 23 de octubre, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con relación a la comunicación, en los últimos años se ha tenido en cuenta el lenguaje inclusivo. Cuando se habla de lenguaje inclusivo es necesario tener en cuenta es que el lenguaje que se utiliza con normalidad, el masculino genérico, excluye a las mujeres y las invisibiliza. El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que incluyan a mujeres y hombres. De esta manera se evita cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamiento, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su naturaleza, o bien porque la costumbre social así lo tiene establecido. Se deduce que, en cuanto a la comunicación, es de vital importancia ofrecer formación básica en materia de igualdad de género, específicamente en perspectiva de género y lenguaje inclusivo y no sexista, especialmente a las personas que elaboran los documentos oficiales, o a quienes realizan las comunicaciones internas dentro de la entidad.

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente son el correo electrónico, los cuestionarios de obtención de información, las publicaciones oficiales y las visitas a los centros de trabajo para la entrega de batas y casullas y presentación del director. Asimismo, los canales de comunicación de la plantilla en la entidad son vía llamadas telefónicas o correo electrónico y visitas en la

sede principal de la Sociedad Regional de Educación. Estos canales lo suelen utilizar la plantilla a menudo, fundamentalmente los lunes por la tarde que coincide fuera de sus horas de trabajo.

En cuanto a la infrarrepresentación femenina, los datos expuestos anteriormente reflejan una clara evidencia de arraigo en la sociedad en cuanto a los estereotipos y roles de género, entendiendo por estereotipos de género, la opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar, y, por roles de género, los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada. La plantilla de la entidad cuenta con el mayor porcentaje en la categoría profesional de Técnicos Superiores de Educación Infantil, siendo el 99% representados por mujeres. Asimismo, respecto a la representatividad femenina en puestos de alta responsabilidad, no existe representación porque solamente hay categoría profesional de Director/a General, representada, en este caso, por el sexo masculino.

En el órgano de administración, Consejo de Administración, hay 6 miembros de los cuales 4 corresponden al sexo femenino.

En referencia a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la entidad, no se ha realizado ningún estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. No obstante, por ser un tema de vital importancia, existe un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo dirigido a la totalidad de la plantilla, e implantado en todos los centros de trabajo de la entidad.

Dicho protocolo de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo incluye el compromiso de la entidad, el marco normativo vigente, las diferentes tipologías de acoso, las medidas preventivas, los procedimientos a seguir y el tratamiento de casos de acosos a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, actualmente en la entidad se está llevando a cabo un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, específicamente está realizando un estudio en materia de riesgos psicosociales. De igual modo, la entidad cumple con lo establecido en el V Convenio, anteriormente reflejado.

Desde la entidad se siguen las pautas marcadas por la mutua según las condiciones del puesto de trabajo de Técnicos Superiores en Educación Infantil, en referencia a los protocolos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia.

Finalmente, se concluye que, las áreas de análisis para el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Sociedad Regional de Educación, M. P., S. L., son las siguientes:

Proceso de selección, contratación y promoción

Clasificación profesional

Formación

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

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Prevención de la violencia de género

Lenguaje y comunicación no sexista

Salud laboral

Enfoque integrado de género

A continuación, se reflejan algunas de las propuestas a llevar a cabo en el Plan de Igualdad de Oportunidades:

1. Evitar cualquier discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en plantilla.
3. Ofrecer formación voluntaria básica en igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad y prevención de acoso laboral a toda la plantilla, incluyendo a la representación legal de las personas trabajadoras y a los cargos de alta responsabilidad.
4. Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional sin perjuicio de la carrera profesional de las personas trabajadoras.
5. Informar y difundir entre toda la plantilla la normativa vigente en igualdad y las medidas de conciliación vigentes.
6. Utilizar un correcto uso del lenguaje no sexista, a través de acciones de formación y sensibilización.
7. Prevenir y/o, en su caso, eliminar cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo.
8. Elaborar un sistema de protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y establecerlo como norma de funcionamiento diario en la entidad.
9. Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Informe de auditoría retributiva

A continuación, se reflejan los resultados de la auditoría retributiva de la Sociedad Regional de Educación. El periodo natural de análisis de la explotación de datos en el registro retributivo fue el año 2021, asimismo, dicha auditoría tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, es decir, 4 años desde el momento de su aprobación.

El sistema de valoración de puestos de trabajo por comparación de factores tiene carácter cuantitativo y se basa en el criterio establecido de evaluación de puestos de trabajo. Se aplica comparando puestos entre sí, contrastando los factores de forma individual y otorgándoles un valor por puntos. Dicho sistema ha tenido en cuenta el periodo de análisis entre el 1 de enero de al 30 de junio de 2021.

Los factores existentes y analizados en el anterior sistema de valoración de puestos de trabajo se denominan de la siguiente manera: formación académica, conocimientos informáticos, creatividad, experiencia, organización de incidencias, relaciones laborales, gestión administrativa, postura, concentración, esfuerzo emocional, visualización de pantallas, levantamiento de pesos repetidos y nocturnidad. Dichos factores reflejados incluyen la descripción de los mismos y los puntos aplicados.

La definición del género atiende al factor que se atribuye en la entidad habitualmente al sexo femenino, al sexo masculino o a ambos indistintamente. El género de cada factor es una característica subjetiva, asociada a la cultura de la entidad.

La frecuencia de los factores del sexo femenino, masculino y neutro resulta coherente con la estructura y organización actual de la plantilla de la entidad, ya que seis factores se incluyen en el género femenino, seis en el neutro y uno corresponde al género masculino. Del mismo modo, existe una preponderancia de puntos de obtenidos por factores femeninos frente a los factores masculinos. Es coherente esta desviación con la organización y estructura actual de la entidad, ya que, en este sentido, se puede decir que el puesto de trabajo y grupo profesional de Técnico Superior en Educación Infantil, es feminizado.

Desviaciones detectadas en el análisis según puesto, salario anual normalizado, salario base según convenio por grupo, salario base según por puesto y salario base por puntos:

- Existe una desviación ascendente del 8,39%, esto quiere decir que el P01 cobra 8,39% más que lo calculado en la herramienta.
- P02 no existen desviaciones, ya que el salario por puntos calculado corresponde al salario anual normalizado.
- Existe una desviación descendente del 34,26%, esto quiere decir que el P03 cobra 34,26% menos que lo calculado en la herramienta.
- Existe una desviación ascendente del 34,66%, esto quiere decir que el P04 cobra 34,66% más que lo calculado en la herramienta.

En cuanto a la auditoría retributiva, realizada con anterioridad al sistema de valoración de puestos de trabajo, se concluye que, en el análisis exhaustivo de la auditoría retributiva, existen desviaciones si únicamente se analiza concepto por concepto, pero en el momento de comparar cada puesto, categoría profesional y grupo profesional desagregado por sexos, no se observan desviaciones puesto que en un mismo nivel de estudios existen diferentes puestos, categorías y grupos profesionales. Es decir, no se pueden sacar datos concluyentes, puesto que no hay hombres y mujeres dentro de las mismas categorías profesionales.

La mayor desviación existente es el porcentaje de mujeres representadas en la categoría profesional de Técnico Superior de Educación Infantil, siendo el 96% de la totalidad de la plantilla. Esto se debe a que históricamente se relaciona a la mujer directamente con los cuidados y la educación de los menores, y a los hombres aptos para desarrollar otro tipo de trabajos lejos de los cuidados o la educación de los menores. Se concluye, que existe una brecha de género invertida, por motivos tradicionalmente educacionales.

A la fecha actual de mayo de 2024 persisten las mismas desigualdades y se ha aumentado la brecha si tomamos como consideración las diferencias basadas en el sexo. Eso se explica porque el cargo de Director de la Sociedad esta ocupado actualmente por un hombre y es el cargo de una mayor remuneración dentro de la empresa.

Pero seguimos sin poder sacar resultados concluyentes porque no hay hombres y mujeres dentro de las mismas categorías profesionales.

Recomendaciones:

1. Con respecto a las desviaciones detectadas referentes al salario por puntos de peso, se recomienda, comprobar si se está aplicando los conceptos salariales según convenio colectivo aplicable a cada puesto de trabajo, categoría profesional y grupo profesional.
2. Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, con un plazo máximo de un año desde el momento en el que se apruebe el Plan de Igualdad de Oportunidades.

8. Ejes de actuación

Los siguientes ejes de actuación son los igualmente establecidos en las siguientes leyes: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y, tienen como principal objetivo el de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la empresa, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Eje del proceso de selección, contratación y promoción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 43 que, “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”. En este sentido, se considera importante que todos los procesos de selección, contratación y promoción laboral se redacten con lenguaje inclusivo. De igual modo, y atendiendo a lo establecido en el artículo 43, anteriormente nombrado, desde la entidad se fomenta la contratación de los dos sexos en las convocatorias públicas de acceso al empleo, utilizando una referencia de género, y por consiguiente y a partir de este documento, utilizando un correcto uso del lenguaje inclusivo-neutro.

Objetivos:

Eliminar los obstáculos que signifiquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras que, en su efecto, podrán establecerse medidas de acción positiva.

Medidas:

Utilizar un lenguaje inclusivo-neutro y la referencia de género en todas las ofertas públicas de empleo.

Realizar promociones equilibradas, en su caso, entre los dos sexos, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Establecer la acción positiva en los procesos de promoción profesional, en su caso, que, en condiciones equivalentes de igualdad, mérito y capacidad, tendrán preferencia el sexo subrepresentado.

Eje de clasificación profesional

El artículo 22.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala que, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Objetivos:

Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, cuando el Ministerio competente facilite la herramienta actualizada referente al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medidas:

Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, en el que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes a la categoría profesional asignada, asimismo, el nivel de estudios o experiencia laboral que requiera dicha categoría.

Eje de formación

Este eje dispone entre sus objetivos, lograr que el personal adquiriera perspectiva de género, a cuyos efectos se previene la realización de cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades; compatibilidad entre los horarios para la formación y las responsabilidades familiares y personales; contemplar la formación en modalidad presencial, semipresencial o a distancia. Dadas las características del trabajo que realizan las personas trabajadoras y entendiendo que hay que trabajar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desde el primer momento de la escolarización, es fundamental, una formación específica en este ámbito para todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la Sociedad.

En el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el principio de igualdad de trato y oportunidades en la formación profesional. Asimismo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo y la formación, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Objetivos:

Formar a la totalidad de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Impulsar una nueva cultura basada en la igualdad efectiva de mujeres y hombres por medio de acciones de información, formación y sensibilización.

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

Medidas:

Fomentar la impartición de formación voluntaria básica en igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, incluyendo a la representación legal de las personas trabajadoras y a los cargos de alta responsabilidad de la entidad.

Realizar cursos sobre lenguaje inclusivo para utilizarlo en todos los documentos que emanen de la entidad.

Fomentar la negociación con el comité de empresa la modalidad de las formaciones voluntarias propuestas por la entidad.

Excedencia por estudios oficiales de hasta un año con reserva del puesto de trabajo.

Eje del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispone en su artículo 1 la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificando así en el apartado 8 del artículo 34 con la siguiente redacción, “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad”.

De igual manera, en el artículo 34, apartado 8, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deja establecido el derecho de solicitud y adaptación en materia de conciliación.

Objetivos:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional sin perjuicio de la carrera profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Informar y difundir entre toda la plantilla la normativa vigente en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Medidas:

Elaborar un documento informativo en el que se reflejen las medidas actuales vigentes en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Distribuir el documento a toda la entidad.

Licencia no retribuida hasta un mes por fallecimiento de cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Excedencia de hasta un año por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, pareja de hecho o hija/o con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Excedencia de un mínimo de 2 meses y máximo 4 para las personas en trámites de adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo.

Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal del menor hasta los 13 años, y en caso de hija/o con discapacidad superior al 50% hasta 18 años.

Permiso por el tiempo indispensable para acompañamiento de padres/madres con dependencia a consultas médicas previa solicitud y justificación, solo se autorizará con situación de dependencia reconocida oficialmente.

Posibilidad de dedicar la bolsa de horas de formación para asuntos relacionados con la conciliación laboral y familiar previo aviso y justificación. Situaciones de asistencia a tutorías de hijos o menores a cargo, acompañamiento de madres/padres sin situación dependencia reconocida a consultas médicas, asistir a pruebas medicas de familiares que no constituyen intervención quirúrgica ni hospitalización, etc.

Eje de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, apartados 1, 2, 3 y 4, dispone que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, en el artículo 10 establece las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, dejando reflejado así que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, en su caso, a través de un sistema eficaz y

disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Objetivos:

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la entidad.

Establecer como norma el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medidas:

Elaborar el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Distribuir al personal de la entidad el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Eje de prevención de la violencia de género

La Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, recoge los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, como el derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita; asimismo establece derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social en su Capítulo II, artículos 21, 22 y 23. De manera específica, en materia de derecho laboral, establece que la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Objetivos:

Desarrollar una cultura, dentro de la entidad, comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Informar y concienciar a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género.

Medidas:

Elaborar un documento informativo que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

Distribuir el documento informativo a la totalidad de la plantilla.

Licencias retribuidas para las personas víctimas de violencia de género, por el tiempo imprescindible, para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, por un máximo de tres veces por curso escolar o por año natural, en función del calendario laboral que le sea de aplicación.

Eje de lenguaje y comunicación no sexista

El lenguaje sexista alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización, pero que en todo caso las subordina. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres.

Es cierto que, en castellano, el masculino como género gramatical tiene un uso doble como genérico, haciendo referencia a ambos sexos y, como específico, referido sólo al sexo masculino. Sin embargo, esta explicación es clara sólo en el plano teórico, porque en la práctica, la generalización del uso del masculino provoca problemas de interpretación que obligan a tener que analizar siempre el contexto para discernir.

Por el contrario, el lenguaje incluyente, constituye un código de comunicación que tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos. O, en lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

Objetivos:

Garantizar la utilización de un correcto uso del lenguaje no sexista, a través de acciones de formación e información.

Vigilar y velar para que todos los comunicados, información, cartelería, publicidad y/o formación que emane de la entidad no posea un carácter discriminatorio ni sexista.

Medidas:

Fomentar acciones de formación para el uso del lenguaje inclusivo más imágenes y no sexista a las personas encargadas de elaborar documentos públicos e internos.

Realizar una guía de lenguaje inclusivo y no sexista y difundir entre el personal de la plantilla dicho documento para incentivar su uso oral o escrito.

Eje de salud laboral

No existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos desde el punto de vista del marco legal vigente. Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, como estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone a la entidad la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Por el contrario, se desconoce por completo toda protección específica en primer lugar de los factores ligados a elementos externos al trabajo pero que interactúan con éste

para potenciar o multiplicar el riesgo, y, en segundo lugar, de un riesgo que aparece como emergente, pese a ser consustancial a la historia del trabajo de la mujer, las relacionadas con su doble rol o trabajo fuera y dentro del ámbito doméstico.

Por ello, se cree conveniente introducir la perspectiva de género para hacer una diferenciación de riesgos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

Objetivos:

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores.

Medidas:

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales de la entidad.

Eje del enfoque integrado de género

El enfoque integrado de género constituye un enfoque de trabajo sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos que pretende integrar la perspectiva de género en los diversos ámbitos de la vida humana y en las esferas públicas y privadas. Surge de las reflexiones, análisis y valoraciones de las prácticas y políticas llevadas a cabo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres que han puesto de manifiesto que, si bien se han logrado avances importantes en este terreno, sin embargo, no se está logrando modificar los elementos o factores estructurales que configuran la desigualdad.

Esta situación es la que ha generado la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para tratar el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, planteando como método de trabajo la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de las entidades.

Esta integración, sin embargo, no sencilla ni fácil ya que implica, para las personas encargadas de hacerlo, adoptar una nueva visión de la realidad en la que es necesario: conocer lo que es la perspectiva de género, tener conciencia de la desigual situación de hombres y mujeres, tener una actitud favorable a la igualdad de oportunidades y a la integración de la perspectiva de género, comprender las implicaciones de aplicar la perspectiva de género en los diferentes espacios de la actividad humana, disponer de métodos y herramientas para integrarla.

Objetivos:

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas:

Implantar las medidas del presente Plan de Igualdad de Oportunidades.

Conformar un Órgano o una Comisión de Igualdad paritaria para realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan de Igualdad. Dicho Órgano o Comisión, debe dejar reflejado en su constitución la composición y el funcionamiento, según Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

9. Implantación

Eje	Objetivos	Medidas	Temporalización	Personal responsable	Indicadores
Proceso de selección, contratación y promoción	Eliminar los obstáculos que signifiquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional	Utilizar un lenguaje inclusivo-neutro y la referencia de género en todas las ofertas públicas de empleo	Continúa Durante los cuatro años	Departamento de RR.HH.	Grado de cumplimiento
		Realizar promociones equilibradas, en su caso, entre los dos sexos, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad	Continúa Durante los cuatro años	Departamento de RR.HH.	Criterios de valoración en promociones profesionales. N.º de promociones realizadas desagregada por sexo y grupo profesional.
		Establecer la acción positiva en los procesos de promoción profesional, en su caso, que, en condiciones de idoneidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado	Continúa Durante los cuatro años	Departamento de RR.HH.	Criterios de valoración en promociones profesionales. N.º de promociones realizadas desagregada por sexo y grupo profesional.

Clasificación profesional	Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo cuando el Ministerio competente facilite la herramienta actualizada según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Actualizar sistema de valoración de puestos de trabajo, en el que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes a la categoría profesional asignada, asimismo, el nivel de estudios o experiencia laboral que requiera dicha categoría	Continúa Pendiente de la herramienta actualizada	Departamento de RR.HH. Recursos externos	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema
---------------------------	---	---	---	---	---

Formación	Formar a la totalidad de la entidad en materia de igualdad de oportunidades	Fomentar la impartición de formación voluntaria básica en igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a la totalidad de la plantilla	Continúa Durante los cuatro años	Recursos externos	N.º de cursos de formación impartidos. N.º de horas y contenidos de cada curso impartido en materia de igualdad de oportunidades. Porcentaje de personas formadas respecto al total de la plantilla desagregada por sexo.
	Impulsar una nueva cultura basada en la igualdad efectiva por medio de acciones de información, formación y sensibilización				
	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	Realizar cursos sobre lenguaje inclusivo para utilizarlos en todos los documentos que emanen de la entidad	Continúa Durante los cuatro años	Recursos externos	N.º de cursos de formación impartidos. N.º de horas y contenidos de cada curso impartido en materia de igualdad de oportunidades. Porcentaje de personas formadas respecto al total de la plantilla desagregada por sexo.
		Fomentar la negociación con el comité de empresa la modalidad de las formaciones voluntarias propuestas por la entidad	Continúa Durante los cuatro años	Recursos internos	N.º de negociaciones realizadas. Resultados de las negociaciones.

Excedencia por estudios oficiales de hasta un año con reserva del puesto de trabajo	Continúa durante los 4 años	Recursos internos	Nº de solicitudes presentadas
---	-----------------------------	-------------------	-------------------------------

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar la conciliación sin perjuicio de la carrera profesional de las personas trabajadoras	Elaborar un documento informativo en el que se reflejen las medidas actuales vigentes en materia de conciliación	Hasta un año	Departamento RR.HH. Recursos externos	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema.
	Informar y difundir entre toda la plantilla la normativa vigente en materia de conciliación	Distribuir el documento entre toda la plantilla	Hasta un año	Departamento de RR.HH.	N.º de ejemplares distribuidos. N.º de personas informadas desagregadas por sexo
		Licencia no retribuida hasta un mes por fallecimiento de cónyuge o familiar de primer grado	Continúa Durante los cuatro años	Departamento de RR.HH.	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema. N.º de licencias
		Excedencia de hasta un año por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, pareja de hecho o hija o hijo con derecho a reserva del puesto de trabajo	Continúa Durante los cuatro años	Departamento de RR.HH.	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema. N.º de excedencias

Excedencia de un mínimo de 2 meses y máximo 4 para las personas en trámites de adopción o acogimiento, con reserva del puesto de trabajo.	Continúa durante los 4 años	Departamento de RR.HH	Nº de excedencias
Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal del menor hasta los 13 años y hasta la mayoría de edad si tiene una discapacidad superior al 50%.	Continúa durante los 4 años	Departamento de RR.HH	Nº de solicitudes presentadas
Permiso por el tiempo indispensable para acompañamiento de padres/madres con dependencia a consultas médicas previa solicitud y justificación, solo se autorizará con situación de dependencia reconocida oficialmente y hasta un máximo de tres veces por curso.	Continúa durante los 4 años	Departamento de RR.HH	Nº de solicitudes presentadas
Posibilidad de dedicar la bolsa de horas de formación para asuntos relacionados con la conciliación laboral y	Continúa durante los 4 años	Departamento de RR.HH	Nº de solicitudes presentadas

familiar previo aviso y justificación.			
--	--	--	--

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y/o por razón de sexo en la entidad	Elaborar el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo	Hasta un año	Departamento de RR.HH. Recursos externos	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema. Fecha de aprobación del protocolo.
	Establecer como norma el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo	Distribuir al personal de la entidad el sistema de protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo	Hasta un año	Departamento de RR.HH.	N.º de ejemplares distribuidos. N.º de personas informadas desagregadas por sexo

Prevención de la violencia de género	Desarrollar una cultura, dentro de la entidad, comprometida con la lucha contra la violencia de género	Elaborar un documento informativo que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las víctimas de la violencia de género	Hasta un año	Departamento de RR.HH. Recursos externos	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema.
	Informar y concienciar a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género	Distribuir el documento a la totalidad de la entidad	Hasta un año	Departamento de RR.HH.	N.º de ejemplares distribuidos. N.º de personas informadas desagregadas por sexo
		Licencias retribuidas para las personas víctimas de violencia de género, por el tiempo imprescindible, para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, por un máximo de tres veces por curso escolar o por año natural, en función del calendario laboral que le sea de aplicación.	Hasta un año	Departamento de RR.HH.	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema. N.º de licencias

Lenguaje y comunicación no sexista	Garantizar la utilización de un correcto uso del lenguaje no sexista, a través de acciones de formación e información	Fomentar acciones de formación para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista a las personas encargadas de elaborar documentos públicos e internos	Hasta los 2 años	Recursos externos	N.º de cursos de formación impartidos. N.º de horas y contenidos de cada curso impartido en materia de igualdad de oportunidades. Porcentaje de personas formadas respecto al total de la plantilla desagregada por sexo.
	Vigilar y velar para que todos los comunicados, cartelería, publicidad y/o formación que emane de la entidad no posea un carácter discriminatorio ni sexista	Realizar una guía de lenguaje inclusivo y no sexista y difundir entre el personal de la plantilla dicho documento para incentivar su uso oral o escrito	Hasta los 3 años	Departamento de RR.HH. Recursos externos	Grado de cumplimiento. Resultado del sistema. N.º de ejemplares distribuidos. N.º de personas informadas desagregadas por sexo

Salud laboral	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de las personas trabajadoras	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales de la entidad	Hasta un año	Recursos externos	Resultado del documento
Enfoque integrado de género	Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres	Implantar las medidas del presente Plan de Igualdad de Oportunidades	Continúa Durante los cuatro años	Dirección Departamento de RR.HH.	Ficha de implantación de cada medida realizada. Informe de seguimiento.
		Conformar un órgano o comisión de igualdad paritaria para realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan	Hasta un año	Comisión Negociadora del Plan	Fecha de la constitución. Resultado del documento de funcionamiento

10. Evaluación

El seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia del Órgano o Comisión de Igualdad, reflejado en una de las medidas del Eje de Enfoque Integrado de Género. Este Órgano o Comisión debe de ser paritario y sus funciones principales son realizar el seguimiento, la revisión periódica y la evaluación final. Dicho Órgano o Comisión, debe dejar reflejado en su constitución la composición y el funcionamiento, según Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan, en estas dos fases se seguirán las siguientes actuaciones:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan
- Garantizar la efectividad del Plan
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del Plan
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos
- Identificar los puntos de mejora de forma periódica y continuada
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el Plan y en los sistemas de seguimiento, revisión y evaluación, serán negociados en el Órgano o Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados previa justificación de dichos cambios, ya sea porque alguna medida lo considera no aplicable por no garantizar los objetivos previstos o porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan, se hará constar las mismas en la reunión del Órgano o Comisión de Igualdad, constando así en el acta oportuno. En caso de discrepancia las partes acudirán al organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 21 medidas propuestas en el Plan, la Comisión Negociadora con carácter anual redactará un informe de los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas. (Anexo I, Ficha de implantación y seguimiento).

Los indicadores generales utilizados para el seguimiento anual del Plan serán:

- Número de reuniones convocadas
- Número de informes emitidos
- Número de actividades realizadas

- Número de participantes desagregados por sexo
- Número de medidas puestas en marcha
- Número de medidas propuestas que no se han podido realizar
- Grado de cumplimiento de los objetivos por eje
- Grado de cumplimiento de los objetivos por año
- Grado de satisfacción general
- Criterios de valoración
- Resultados de cada informe

En paralelo con la ejecución y el seguimiento de las medidas, a los dos años de la implantación del Plan, se procederá también a su revisión, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar algunas de las medidas si se apreciase que no está produciendo los efectos esperados. En todo caso, la revisión del Plan se realizará antes de los dos años cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La evaluación responde a los siguientes objetivos: verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, obtener la información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el plan de igualdad, detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores de la evaluación deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan. Para ello, se determina tres tipos de indicadores:

Indicadores de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo de Plan atendiendo a su flexibilidad

Indicadores de resultado:

- 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

Indicadores de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la entidad
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

En la finalización de la vigencia del Plan se elaborará un informe de impacto de género, cuyos indicadores han sido nombrados anteriormente, en el cual recoja medidas de mejora para el próximo Plan de Igualdad de Oportunidades.

11. Conceptos básicos

Acoso sexual: es 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.

Acoso por razón de sexo: situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Atención integral: Supone brindar atención de forma personalizada a cada mujer, reconociendo y atendiendo sus necesidades, características y problemas, así como identificando y fortaleciendo sus potencialidades.

Análisis desde la perspectiva de género/enfoque de género: Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual (Likadi (2001): Mainstreaming o Enfoque Integral de Género).

Conciliación de la vida familiar y laboral: Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.

Acción positiva: es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente han sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida.

Empoderamiento: El término empoderamiento tiene diferentes significados de acuerdo al contexto social y político en que se defina. Los términos que se asocian a empoderamiento incluyen: auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto-confianza, decisión propia, vida digna de acuerdo a los valores de uno/a mismo/a, capacidad para luchar por los derechos de uno/a mismo/a, independencia, tomar decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad, entre otros. El empoderamiento es relevante tanto a nivel individual como colectivo. En un sentido más amplio, empoderamiento es la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida.

Exclusión social: La exclusión social se puede definir como un proceso complejo, dinámico y multidimensional que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición bio-psico-social, el origen nacional o el aislamiento geográfico. Estar excluido es estar fuera del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la

participación de los mercados (de trabajo, de consumo, vivienda, etc., del sistema político).

Género: Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer con uno u otro sexo, 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.

Informe de impacto de género: Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.

Intermediación laboral: La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los/as demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a trabajadores y trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas los/as trabajadores/as más apropiados/as a sus requerimientos y necesidades.

Techo de cristal: es una barrera invisible, muy difícil de sobrepasar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas. El origen de esta expresión se remonta a 1978 cuando la consultora laboral estadounidense, Marilyn Loden argumentó en una mesa redonda que las mujeres no ascendían en el mundo laboral debido a una cultura que obstruye sus aspiraciones y no fomenta una equidad en oportunidades.

12. Anexos

Anexo I. Ficha de implantación y seguimiento

FICHA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO				
Eje de actuación				
Objetivo				
Medida				
Indicador				
Grado de cumplimiento de los objetivos				
Contenido				
Acciones realizadas				
Personas destinatarias				
Personal encargado				
Recursos asignados	Externos		Internos	
Temporalización	1 año	2 años	3 años	4 años
Estado	Ejecución realizada		No realizada	
Dificultades en la ejecución				
Otras observaciones				