

I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN DIDÁCTICA

2020-2022



fundación
DIDÁCTICA
el arte de enseñar



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA
3. METODOLOGÍA
4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
7. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN
8. COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
10. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
11. DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN DE IGUALDAD



1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, por su parte, y 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, indican aquellos aspectos en los que se dan mayores discriminaciones entre mujeres y hombres. Las principales áreas a tener en cuenta son los procesos de selección y promoción de personal (para eliminar las discriminaciones en el acceso a determinados puestos, el llamado techo de cristal, las segregaciones verticales y horizontales, etc.), revertir la infrarrepresentación femenina, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral tanto para mujeres como para hombres, la formación continua accesible y adecuada a toda la plantilla, las retribuciones salariales basadas en un sistema objetivo e igualitario o la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral para eliminarlo, por mencionar algunos.

Con carácter previo al diseño de este Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico para analizar si las trabajadoras y trabajadores obtienen, de la aplicación de la política de gestión interna, un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.

En base a esos resultados, a las sugerencias previstas en la mencionada Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de una serie de medidas de mejora, que se ajusten lo más posible a la realidad y necesidades de Fundación Didáctica y de su personal.

El I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN DIDÁCTICA, se convierte en un documento estratégico que marcará las pautas a seguir para lograr no solo una igualdad de oportunidades, sino una igualdad de resultados.

Por tanto, con la elaboración del I Plan se muestra el compromiso explícito con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por parte de la Dirección y de todas las personas que componen FUNDACIÓN DIDÁCTICA., ya que asumen de forma voluntaria su realización e implantación, haciendo del Plan de Igualdad un documento estratégico en su política corporativa.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de FUNDACIÓN DIDÁCTICA se sustenta en el siguiente marco jurídico:

INTERNACIONAL

<u>Carta de las Naciones Unidas</u> (San Francisco, 26 de junio de 1945).	Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
<u>Declaración Universal de los Derechos Humanos</u> .	Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
<u>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</u> (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).	Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).
<u>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</u> (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).	Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).
<u>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</u> (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).	Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.
<u>Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer</u> , proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.	En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

<u>Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR)</u> del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).	El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
<u>III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres</u> (Roma, octubre de 1993).	Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.
<u>IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa</u> , celebrada en Estambul en 1997.	Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
<u>Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa</u> , firmada en 1997, en Estrasburgo.	Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
<u>Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa</u> (2002).	Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

Ámbito Comunitario

<u>Tratado de Roma</u> (25 de marzo de 1957).	Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
<u>Tratado de la Unión Europea</u> (Maastricht 9 de febrero de 1992).	Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
<u>Tratado de Amsterdam</u> (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).	Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que <i>"en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"</i> (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).
<u>Tratado por el que se instituye una Constitución Europea</u> , acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.	En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
<u>Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo</u> ,	Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
<u>Directivas de la Unión Europea</u>	– Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. – Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.

	1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. - Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. - Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. - Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. - Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. - Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
--	---

	– Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. – Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. – Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. - Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998. - Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
--	--

<u>Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres</u>	Presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad: - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985). - II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990). - III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995). - IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000). - V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006). - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). - Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
<u>Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea</u>	Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

Estatal

<u>Constitución Española 1978.</u>	Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
<u>Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.</u>	Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
<u>Ley 39/1999, de 5 de noviembre</u> , para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas. ▪ Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia. ▪ Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo. ▪ Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido. ▪ Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple. ▪ Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.
<u>Ley 7/1985, de 2 de abril</u> ,	Reguladora de las Bases del Régimen Local.
<u>Real Decreto 1251/2001.</u>	Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
<u>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre</u> , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.	Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

<u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</u>	Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En su Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación y en su Capítulo I, art. 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad.
<u>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).</u>	Que regula en la Disposición Adicional Séptima, entre otras, la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
<u>El Pacto de Estado contra la Violencia de Género</u> aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.	El documento recoge, en 10 ejes, un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para avanzar en la erradicación de la violencia de género, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.
<u>Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</u>	Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

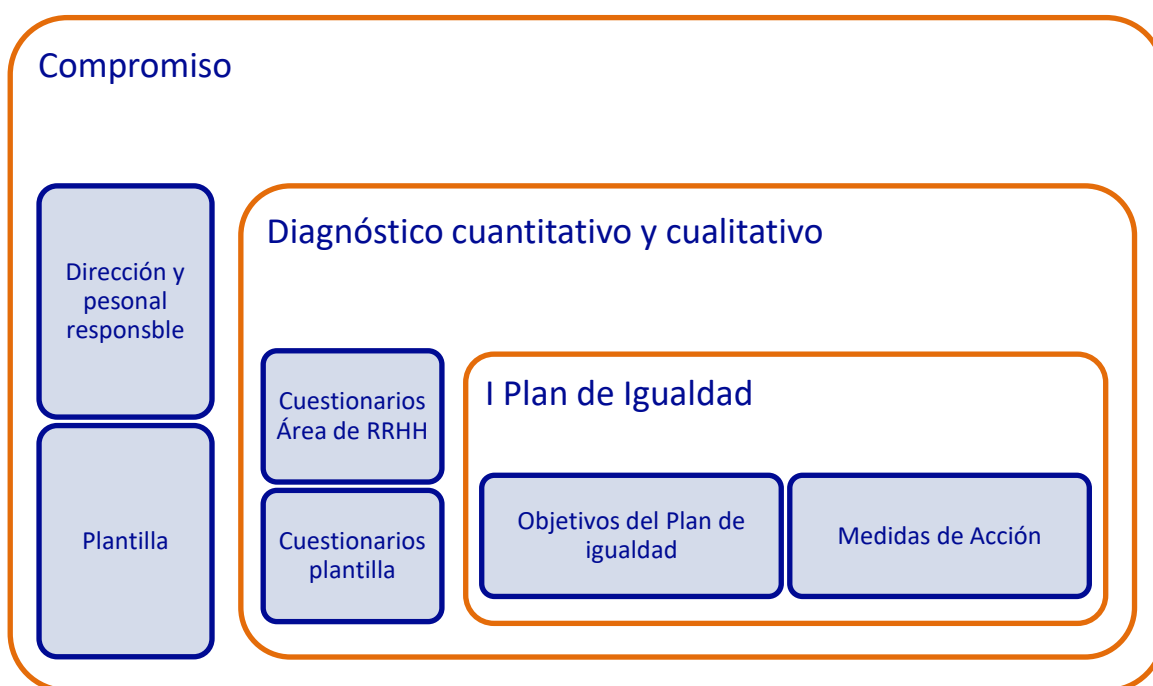
Autonómica

<u>La Ley 12/2007, de 26 de noviembre</u>, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).
<u>Ley 13/2007</u> de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	Cuyo objeto es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo, es objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.
<u>Ley 7/2018</u> por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	La nueva ley de violencia de género de Andalucía se adapta al Convenio de Estambul, instrumento vinculante en el ámbito europeo ratificado por España en 2014. Amplía el concepto de víctima y tipifica diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introduce y define

	el feminicidio y la violencia vicaria e incorpora el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.
<u>Ley 9/2018</u> de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	Esta ley consta de un artículo único por el cual se modifican diversos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que quedan recogidos en cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

3. METODOLOGÍA

La elaboración del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN DIDÁCTICA se inicia con el compromiso por parte de la Dirección y del personal responsable y con el impulso de toda la plantilla, ya que no existe representación de trabajadores o trabajadoras, además, de la coordinación de todo el proceso que ha requerido el diseño de este Plan de Igualdad. El 7 de enero se creaba la Comisión de Igualdad cuyas personas integrantes y funciones pueden consultarse en el apartado 8 de este documento.



Como establece también la L.O 3/2007, con carácter previo a la elaboración de este plan se ha realizado un diagnóstico o análisis de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del personal de la Fundación. Para lograr este objetivo se han recogido diferentes tipos de datos a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos dirigidos al Departamento de Recursos Humanos y a toda la plantilla, que se han complementado con la realización de reuniones con las personas integrantes de la Comisión de Igualdad. La recolección de toda esta información y su análisis posterior ha permitido conocer, por un lado, la política de gestión del personal en materia de igualdad de género y, de otro, la percepción del personal sobre dicha política. El resultado de dicho análisis ha dado como resultado el conjunto de medidas de acción que se recogen en este documento.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Este I Plan de Igualdad de Género nace con el **objetivo general de Impulsar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Fundación Didáctica** y tiene como fines principales:

- ✚ ***Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización para conocer la diferente situación de hombres y mujeres de su plantilla y mejorar el servicio ciudadano que presta.***
- ✚ ***Potenciar la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.***
- ✚ ***Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.***
- ✚ ***Incorporar las necesidades e intereses de mujeres en la cultura empresarial.***
- ✚ ***Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.***



5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN

Estos objetivos se han aterrizado en un plan de acción que se ha organizado atendiendo a **2 grandes áreas de intervención.**

A) Acceso al Empleo y a las Condiciones de Trabajo

- ➡ Eje 1: Selección y Contratación de Personal
- ➡ Eje 2: Promoción
- ➡ Eje 3: Relaciones Laborales (Retribución)
- ➡ Eje 4: Ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal
- ➡ Eje 5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

B) Modelo Organizativo y Responsabilidad Social

- ➡ Eje 6: Formación
- ➡ Eje 7: Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación
- ➡ Eje 8: Salud y Género
- ➡ Eje 9: Responsabilidad Social y Ciudadana

El **I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN DIDÁCTICA** está dividido en nueve ejes de actuación, que a su vez contienen 9 objetivos estratégicos y 9 objetivos específicos, desarrollándose 23 medidas en el plazo de 3 años para alcanzar los objetivos propuestos, detallándose las áreas o departamentos responsables de su implantación.



Acceso al Empleo y a las Condiciones de Trabajo



EJE 1

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantizar una gestión de personas basadas en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) **Garantizar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que éstas se realizan atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso.**

Medidas a Ejecutar:

- S.1.** Informar en las ofertas de empleo, que se publiquen en cualquier medio de comunicación utilizado por la empresa, así como a las personas candidatas durante el proceso de selección, del compromiso adquirido y establecido por **Fundación Didáctica** con las políticas de igualdad.
- S.2.** Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.
- S.3.** Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.

EJE 2

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción de hombres y mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Medidas a Ejecutar:

- P.1. Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

EJE 3

RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantizar la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Aplicar y garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

Medidas a Ejecutar:

- R.1. Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, por sexo y categorías o puestos de trabajo y su evolución anual.

EJE 4

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

Medidas a Ejecutar:

- C.1.** Realizar campañas informativas y de sensibilización para la difusión y utilización de los permisos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- C.2.** Sensibilizar a la plantilla para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y pedir respeto para quienes acceden a las medidas de conciliación.
- C.3.** Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes (previa justificación), siempre que el servicio lo permita.
- C.4.** Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.
- C.5.** Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodo de vacaciones a quienes tengan descendientes con alguna minusvalía reconocida, igual o superior al 33%.

EJE 5

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Asegurar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido, valorado y respetado.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Prevenir y/o eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral y velar porque se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la Violencia de Género contribuyendo así en mayor medida a su protección**

Medidas a Ejecutar:

- A.1.** Elaborar un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- A.2.** Informar a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- A.3.** Dar prioridad en la contratación de mujeres y hombres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, en igualdad de méritos y capacidad.
- A.4.** Informar a toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- A.5.** Garantizar los derechos laborales y de seguridad recogidas en el Art. 21 de la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medida de Protección Integral contra la Violencia de Género.



Modelo Organizativo y Responsabilidad Social



EJE 6

FORMACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de su carrera profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Medidas a Ejecutar:

- F.1. Programar cursos de formación que faculden por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- F.2. Realizar acciones específicas de sensibilización e información en igualdad de oportunidades, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

EJE 7

LENGUAJE NO EXCLUYENTE. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Utilizar tanto en la comunicación interna como externa un lenguaje e imágenes inclusivas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.

Medidas a Ejecutar:

- L.1. Informar del Plan de Igualdad a todo el personal, mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.
- L.2. Adecuar un buzón virtual, en la página Web (intranet) para recoger sugerencias sobre la igualdad de oportunidades.
- L.3. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de prevenir el uso de un lenguaje excluyente.

EJE 8

SALUD Y GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Implantar la transversalidad de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a la plantilla, en la vigilancia de la salud.

Medidas a Ejecutar:

- SG.1.** Realización de campañas informativas en Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.

EJE 9

RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- A) Promover el principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la estructura organizativa de Fundación Didáctica.

Medidas a Ejecutar:

- RS.1** Fundación Didáctica trasladará la política de igualdad de género a todas las empresas proveedoras, colaboradoras, entidades municipales, etc., con los que tiene relación o responsabilidad, sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación de un Plan de Igualdad es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla.

La presentación de las medidas del I Plan Transversal de Igualdad de Género de Fundación Didáctica incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo al interior de la organización.

Al finalizar cada año se realizará un seguimiento de las medidas implementadas, analizando las resistencias y problemas que se hayan podido encontrar en su implementación, grado de consecución y, en caso de ser necesario, su reformulación como consecuencias de circunstancias sobrevenidas que han de ser explicadas detalladamente.

Al finalizar la vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación final en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación de este, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado con carácter previo al diseño de este Plan.

Este análisis, cuantitativo y cualitativo, establecerá un nuevo diagnóstico de la situación de la organización que servirá de inicio para la elaboración y establecimiento de un nuevo Plan de Igualdad.

A continuación, se incluye una propuesta de ficha de seguimiento anual

Attycasgenus

FICHA DE SEGUIMIENTO Año XXX			
Área:		Objetivo Operativo o Específico:	
Eje:			
Medida:		Año de ejecución previsto:	
Responsabilidad			
Indicadores	- Indicador 1 - Indicador 2		
EJECUCIÓN			
Resultados de los Indicadores	indicador 1:	Indicador 2:	
Grado de ejecución*			
Observaciones del seguimiento	- Resistencias: - Problemas: - Recomendaciones:		

***Grado de ejecución:**

- Color verde “Realizada”: la acción se ha ejecutado en el periodo de ejecución establecido.
- Color amarillo “Realizada parcialmente”: bien porque al finalizar la vigencia del Plan han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción, porque se ha sustituido por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo o bien porque está en proceso de ejecución y requiere de un tiempo adicional o ampliación en el siguiente Plan.
- Color rojo “No realizada”: la acción no se ha ejecutado durante la vigencia del Plan.

Indicadores mínimos propuestos por medidas y periodo de ejecución

EJE DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL			
Objetivo Específico: A)			
Medida S.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Nº ofertas publicadas: - Canal o medio utilizado para su publicación: - Nº de personas informadas:			
Medida S.2			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Número total de ofertas publicadas: - Nº de ofertas publicadas con lenguaje e imagen no sexista:			
Medida S.3			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores: - Nº de ofertas publicadas: - Nº de ofertas publicadas ajustadas a las características objetivas del puesto:			

EJE DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN			
Objetivo Específico: A)			
Medida P.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de revisiones realizadas: - Herramienta utilizada:			

EJE DE ACTUACIÓN: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)			
Objetivo Específico: A)			
Medida R.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores:			
- Fecha realización estudio:			

EJE DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
Objetivo Específico: A)			
Medida C.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de campañas realizadas: - Médios o canales utilizados: - Nº de personas informadas/formadas:			
Medida C.2			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de actuaciones realizadas: - Médios o canales utilizados:			
Medida C.3			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores: - Nº de personas que han solicitado la medida: - Nº de personas que han disfrutado de la medida: - Especificar causas o motivos de las desestimaciones:			
Medida C.4			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Nº de personas que han solicitado la medida: - Nº de personas que han disfrutado de la medida:			
Medida C.5			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Nº de personas que han solicitado la medida:			
Medida C.6			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de campañas realizadas: - Nº de personas informadas:			



EJE DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
Objetivo Específico: A)			
Medida A.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Fecha elaboración protocolo:			
Medida A.2			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Fecha comunicación: - Canal/medio utilizado: - Nº de personas informadas:			
Medida A.3			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores: - Nº de personas presentadas: - Nº de personas contratadas víctimas de violencia de género:			
Medida A.4			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Fecha publicación: - Canal/medio utilizado: - Nº de personas informadas:			
Medida A.5			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de medidas establecidas: -			

EJE DE ACTUACIÓN : FORMACIÓN			
Objetivo Específico: A)			
Medida F.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores: - Nº de cursos programados: - Nº de personas que asisten a la formación:			
Objetivo Específico: B)			
Medida F.2			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de cursos realizados: - Nº de personas que asisten a la formación:			

EJE DE ACTUACIÓN: LENGUAJE NO EXCLUYENTE. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN			
Objetivo Específico: A)			
Medida L.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2020
Indicadores: - Fecha realización difusión : - Canal o vía utilizado: - Nº de personas informadas:			
Medida L.2			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Fecha realización buzón virtual: - Nº de sugerencias recibidas:			
Medida L.3			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2022
Indicadores: - Fecha revisión: - Documentos revisados: - Documentos modificados:			



EJE DE ACTUACIÓN: SALUD Y GÉNERO			
Objetivo Específico: A)			
Medida SG.1			
Área Responsable:	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de campañas realizadas: - Nº de personas informadas:			

EJE DE ACTUACIÓN: RESPONSABILIDAD SOCIAL			
Objetivo Específico: A)			
Medida RS.1			
Área Responsable::	Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	2021
Indicadores: - Nº de empresas a las que se les ha informado de las políticas de igualdad:			



7. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

MEDIDA		AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
SELECCIÓN	S.1			
	S.2			
	S.3			
PROMO	P.1			
RETR.	R.1			
CONCILIACIÓN	C.1			
	C.2			
	C.3			
	C.4			
	C.5			
	C.6			

MEDIDA		AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
PREVENCIÓN ACOSO	A.1			
	A.2			
	A.3			
	A.4			
	A.5			
FORMACIÓN	F.1			
	F.2			
LENAGUAJE	L.1			
	L.2			
	L.3			
SALUD	SG.1			
RSC	RSC.1			

8. COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **Fundación Didáctica** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

Composición de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades son:

- ✓ D^a Celia Bandera (Directora)
- ✓ D. David Sánchez (Dpto. administración)
- ✓ D^a Penélope Fernández (Coordinadora de centros)

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes competencias:

1. Apoyo al equipo técnico consultor externo.
2. Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
3. Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
4. Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
5. Requerir a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
6. Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario.
7. Velar por la ejecución del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se realizará un seguimiento anual a lo largo de la implantación del Plan, y una vez terminado el periodo de vigencia se realizará un Informe de Evaluación donde quedará plasmado el grado de implantación del mismo, que una vez analizado servirá como base al siguiente Plan de Igualdad.

Los **objetivos del seguimiento** serán:

Análisis cuantitativo:

- 1) Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo:

- 1) Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados.
- 2) Recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

10. VIGENCIA DEL PLAN

Este Plan es de aplicación a **Fundación Didáctica** y engloba a la totalidad de la plantilla, siendo de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que se puedan abrir o gestionar durante la vigencia del mismo.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, puede ser distinta a los plazos marcados y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá inicialmente el plazo de **tres años de vigencia** para la consecución de los objetivos.



11. DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** 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.

Constituye *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.

- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- ➔ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ➔ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ➔ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- ➔ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ➔ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ➔ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ➔ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- ➔ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** 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.
- **Plan de Igualdad:** 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 objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los

objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- ➔ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- ➔ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

*“El contenido de este informe es propiedad exclusiva de **Attycas-Genus, S.L.**, y de la empresa cliente, **Fundación Didáctica**. El uso, copia, reproducción o venta de este contenido sólo podrá realizarse con autorización expresa y por escrito del titular, a quien se le atribuya el derecho de propiedad intelectual de este documento.”*

