

PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

De la Fundación Inform (2022-2025)

Diciembre 2021

ÍNDICE

1. Presentación de la Fundación Inform y del Plan de Igualdad	3
2. Objetivos del Plan.....	4
3. Metodología General	5
4. Diagnóstico de la situación partida.....	6
5. Plan de acción y Evaluación	30
6. Temporalización	41
7. Recursos	43
8. Anexos	44

1.PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN INFORM Y DEL PLAN DE IGUALDAD

PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN INFORM

La Fundación Inform, con sede en Sant Pere de Ribes, tiene como miembros de su patronato a los ayuntamientos de dieciséis municipios catalanes: Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Molins de Rei, El Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Manlleu , la Mancomunidad de Municipios del Valle del Tenes, Lérida, Tortosa, Reus, Rubí, El Vendrell, Valles, Sabadell, Gerona, Tarragona y la Escuela Pía de Cataluña. Todos ellos, municipios preocupados por buscar estrategias innovadoras y sacar adelante proyectos en el marco del desarrollo local y social, unen esfuerzos en este ámbito ya partir de la Fundación, gestionan programas y proyectos de formación que intentan dar respuesta a las necesidades de su población.

Desde 1987, la Fundación Inform gestiona el Programa SEFED, cuyas siglas corresponden a Simulación de Empresas con Finalidades Educativas. El SEFED es un programa de formación subvencionado en su mayor parte por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña, que tiene como objetivo prioritario la formación de personas en el campo de la administración de empresas, utilizando como metodología la reproducción de situaciones reales por medio de la simulación.

VISIÓN

La Fundación quiere ser un referente formativo que transmita y aporte conocimiento bajo parámetros de responsabilidad social.

MISIÓN

La Fundación trabaja en un entorno nacional e internacional para mejorar las competencias de las personas mediante la metodología de la simulación de empresas. Sus valores son la Responsabilidad social, la innovación, la transnacionalidad y el trabajo en red.

Dentro de la etapa actual de la Fundación Inform, se pretende continuar incidiendo en la calidad de vida de las personas que trabajan en ella y valores como la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos humanos entre mujeres y hombres. En definitiva, desde la dirección de la organización se tiene la motivación de incorporar estos aspectos a la estructura y objetivos estratégicos.

PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan que presentamos tiene tres **pilares básicos**:

- ◆ **La diagnosis inicial de la situación en materia de igualdad y perspectiva de género de La Fundación Inform**

El objetivo es analizar los puntos fuertes y áreas de mejora en cuanto a la perspectiva de género en la organización para que el Plan sea ajustado a las necesidades y posibilidades reales de la Fundación.

◆ **Elaboración del Plan de con los ejes de trabajo y las actuaciones concretas a realizar. Los ejes estratégicos del Plan son los siguientes:**

- ✓ **Eje 1** – Cultura i gestión organizativa.
- ✓ **Eje 2** – Condiciones laborales.
- ✓ **Eje 3** – Acceso a la organización.
- ✓ **Eje 4** – Formación interna i/o continua.
- ✓ **Eje 5** – Promoción i/o desarrollo profesional.
- ✓ **Eje6** – Retribución.
- ✓ **Eje 7** – Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
- ✓ **Eje 8** – Comunicación no sexista.
- ✓ **Eje 9** – Salud laboral.
- ✓ **Eje10-** Prevención_y actuación_ante_el_acoso sexual y_acoso por razón de sexo.

◆ **El seguimiento y evaluación del Plan**

La gerencia de la Fundación y el agente de igualdad serán los que velarán por que el Plan se desarrolle en los parámetros que se han acordado. También está previsto que el Plan de igualdad se incorpore a los procedimientos de gestión de la Fundación.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

La finalidad del Plan es incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en los diferentes procedimientos, acciones e imagen (interna/externa) de la entidad. Para alcanzar con éxito esta finalidad proponemos 10 objetivos que se desarrollarán a través de los 10 ejes que contempla el Plan. Los objetivos generales son los siguientes:

- ✓ **Analizar la situación de partida de Inform en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género. Analizar los puntos fuertes y las áreas de mejora**
Para elaborar el Plan de igualdad es necesario tener en cuenta los puntos fuertes y los puntos de mejora de la entidad para diseñar un Plan acorde a la idiosincrasia de la organización.
- ✓ **Diseñar el Plan de actuación, de seguimiento y evaluación para incorporar la perspectiva de género i la igualdad de oportunidades a Inform**
Analizando la situación de partida, es necesario definir las acciones específicas, la metodología a seguir y el proceso de seguimiento y evaluación adecuado para asegurar la viabilidad y eficacia del Plan.
- ✓ **Informar y sensibilizar a todo el personal sobre el Plan, implicando desde la dirección hasta a les entidades y personas usuarias de los servicios que ofrece la Fundación**

Para conseguir que el Plan sea una estrategia interna con la que el personal se sienta implicado, es necesario que la plantilla sea informada sobre la finalidad del Plan, los objetivos que persigue, las fases en las que se desarrollará y las actuaciones que se prevé se llevarán a cabo por la consecución de los objetivos. Para conseguir que el Plan tenga una buena acogida y un buen desarrollo se debe trabajar para implicar desde la gerencia hasta a las entidades con las que Inform forma red, ya las personas usuarias de los servicios que presta Inform.

✓ **Dotar al personal de las herramientas y de la formación necesaria para poder alcanzar los objetivos que se proponen en el Plan**

Para poder desarrollar el Plan con plenas garantías, es necesario que el personal cuente con los recursos teóricos y prácticos en materia de igualdad para incorporarlos a sus funciones diarias.

✓ **Evaluar el desarrollo de las acciones y el logro de los objetivos del Plan**

El desarrollo del Plan debe contar con un proceso de seguimiento continuo que permita la incorporación de adaptaciones y modificaciones para dar respuestas a las posibles incidencias que puedan surgir. Por otra parte, al finalizar el Plan, es necesario comprobar la consecución de los objetivos fijados, por tanto, es necesario tener identificados los indicadores de éxito en los diferentes ejes que contempla el Plan.

3. METODOLOGÍA GENERAL

Como se ha comentado anteriormente, el plan se estructura en tres fases. La metodología utilizada en cada fase es la siguiente:

FASES	METODOLOGÍA
1 - El diagnóstico inicial de la situación en materia de igualdad y perspectiva de género de la Fundación Inform.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con gerencia y equipo directivo. - Información estadística de la composición del personal de Inform. - Documentación informativa de la entidad: página web, memoria anual, trípticos de presentación de la Fundación y de los servicios que se ofrecen.
2 - Elaboración del Plan de acción con los ejes de trabajo y las actuaciones concretas a realizar.	<ul style="list-style-type: none"> - A través de la diagnosis, se identificarán los puntos fuertes de Inform y las áreas a mejorar. - Se propondrán acciones para conseguir los objetivos que representan los ejes del Plan. - Para conseguir el objetivo de implementar la igualdad entre hombres y mujeres, el Plan se ha estructurado en 10 ejes estratégicos, cada uno de los cuales engloba un conjunto de acciones concretas, siguiendo la metodología de la transversalidad. Esto significa que las distintas áreas y departamentos de la Fundación son responsables de llevar a cabo las acciones que entran dentro de sus competencias.

	<ul style="list-style-type: none"> - Se diseñará un plan de evaluación continua para analizar los resultados y la repercusión de la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades. - Se temporalizará la implementación de las acciones y el Plan de evaluación.
3 - El seguimiento y la evaluación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación se basará en un sistema de evaluación continua para poder ir redefiniendo o reorientando las acciones previstas en caso necesario. - Evaluación de los resultados del Plan.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

El Plan de igualdad y perspectiva de género de la Fundación Inform se basa en el análisis de la situación de partida de la entidad y las posibilidades y opciones reales de la entidad para incorporar las diferentes actuaciones de los ejes estratégicos.

ÍNDICE

Introducción

Valoración de indicadores por ejes

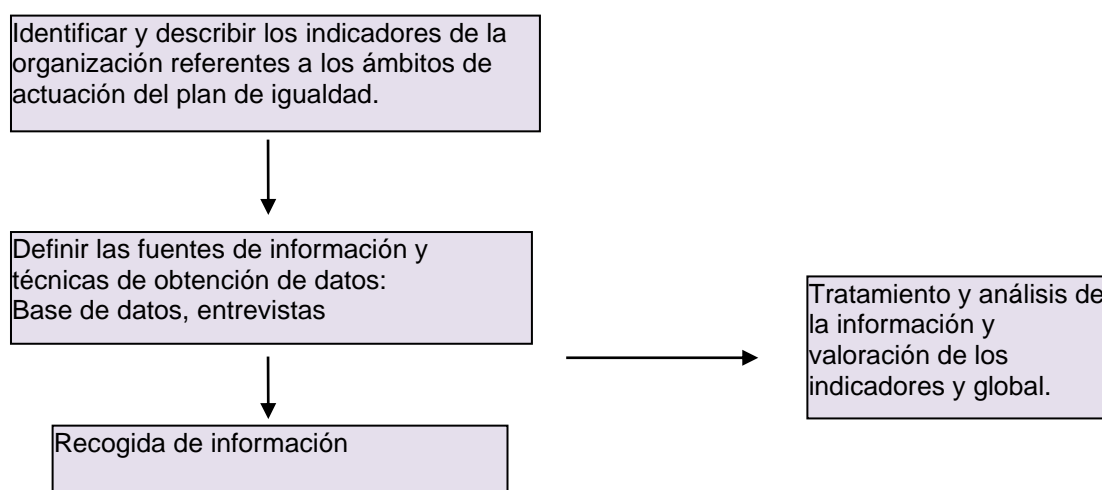
- ✓ **Eje 1** – Cultura i gestión organizativa.
- ✓ **Eje 2** – Condiciones laborales.
- ✓ **Eje 3** – Acceso a la organización.
- ✓ **Eje 4** – Formación interna i/o continua.
- ✓ **Eje 5** – Promoción i/o desarrollo profesional.
- ✓ **Eje6 – Retribución.**
- ✓ **Eje 7** – Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
- ✓ **Eje 8** – Comunicación no sexista.
- ✓ **Eje 9** – Salud laboral.
- ✓ **Eje10-** Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la diagnosis de la organización en materia de igualdad de oportunidades es obtener información para identificar aspectos de la organización que es necesario mejorar para dirigirla hacia la igualdad de oportunidades real entre las mujeres y los hombres.

La diagnosis de la organización debe tener en cuenta todos los procesos internos, las políticas de gestión de recursos humanos, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales, el acceso a la organización y la proporción de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad.

El proceso a seguir para realizar el diagnóstico es el siguiente:



A continuación, se analizarán los indicadores de los ámbitos de igualdad de oportunidades que comprende el Plan de Igualdad de la Fundación Inform. Los ejes de trabajo son los siguientes:

- ✓ **Eje 1** – Cultura i gestión organizativa.
- ✓ **Eje 2** – Condiciones laborales.
- ✓ **Eje 3** – Acceso a la organización.
- ✓ **Eje 4** – Formación interna i/o continua.
- ✓ **Eje 5** – Promoción i/o desarrollo profesional.
- ✓ **Eje6** – Retribución.
- ✓ **Eje 7** – Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
- ✓ **Eje 8** – Comunicación no sexista.
- ✓ **Eje 9** – Salud laboral.
- ✓ **Eje10-** Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Valoración de los indicadores

Dado que los indicadores¹ son muy heterogéneos, para homogeneizar o normalizar la diagnosis, se evaluarán a través de una escala simple basada en tres colores, que permiten conocer el estado de la situación de una forma muy visual, según el color asignado:

Rojo: Indica que la situación o aspecto que se pretende valorar con el indicador es muy poco satisfactorio y que la organización debería diseñar e implementar acciones para mejorarlo sensiblemente. Este color puede asignarse también en caso de que haya sido imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador.

Lila: Indica que se está llevando a cabo alguna acción o que existe un esfuerzo o una voluntad para mejorar el aspecto que se valora con el indicador. Sin embargo, la situación no es satisfactoria y es necesario seguir trabajando para mejorarla.

Verde: Indica que la situación o aspecto relacionado con el indicador es satisfactorio desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y que no es necesario diseñar acciones específicas.

A continuación, por cada eje de trabajo se presentan una serie de tablas en las que se recoge la información necesaria para poder evaluar a través de los indicadores la situación de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades en cada eje. Por otro lado, con este procedimiento obtendremos la información necesaria para definir los aspectos a mejorar de la entidad y los puntos positivos a reforzar, es decir, obtendremos una valoración global.

¹ Los indicadores utilizados están adaptados de la Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades a las empresas, del Instituto Catalán de las Mujeres.

ANÁLISIS EJE 1

CULTURA I GESTIÓ ORGANIZATIVA

DESCRIPCIÓN	Garantía de compromiso de la Dirección en relación a la realización del proyecto y al fomento de acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización empresarial.
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Análisis Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Gerencia, Equipo directivo
RESPONSABLES	Gerencia, equipo directivo, agente de igualdad
OBJETIVO	Tener actualizada y revisada la política de gestión. Disponer de la persona responsable de desarrollar el plan de igualdad, que deberá asistir a las reuniones del Comité de Responsabilidad Social donde se hablará de temas de igualdad. Realizar una acción formativa de sensibilización del personal.
DATOS	La Fundación Inform trabaja con la nueva ISO 9001:2015 y ya tiene alcanzada desde 2020 la norma SGE 21:2017 de gestión ética. Es una organización, por tanto que trabaja en la responsabilidad social. Se ha nombrado a una persona responsable de la igualdad de oportunidades. Está definida la política de igualdad que se incorporó dentro de la Política de gestión y todo el personal de la Fundación la conoce.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Se ha trabajado mucho este aspecto y se sigue haciendo. Habría que potenciar más la igualdad a través de las redes sociales y de la web de la Fundación. Ir actualizando la guía de lenguaje no sexista.

ANÁLISIS EJE 2

RRHH: CONDICIONES LABORALES

INDICADOR	Representatividad de mujeres y hombres por categorías profesionales y órganos de decisión.
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cuantitativo / Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Gerencia/acuerdo empresa/ RRHH
RESPONSABLES	Gerencia, Consejo social y agente de igualdad
OBJETIVO	Conseguir la presencia de mujeres en las distintas categorías profesionales y en los órganos de decisión de la organización. Alcanzar la igualdad de hombres y mujeres en cuanto a las condiciones laborales y las retribuciones.
DATOS	Estadísticas de RRHH. Ver tablas anexas y conclusiones
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Las mujeres están presentes en casi todas las categorías profesionales y en los distintos órganos de decisión de la empresa: equipo directivo, equipo de coordinación y consejo social, aunque en distintos porcentajes. Las estadísticas de RRHH muestran que las condiciones laborales son comunes en toda la plantilla de empresa. Las retribuciones se fijan en función de la categoría laboral y son las mismas tanto si se trata de un hombre como de mujer. Actualmente se está en un proceso de un nuevo estilo de organización (NER) y habrá que ver cómo queda definido el nuevo organigrama de la Fundación.

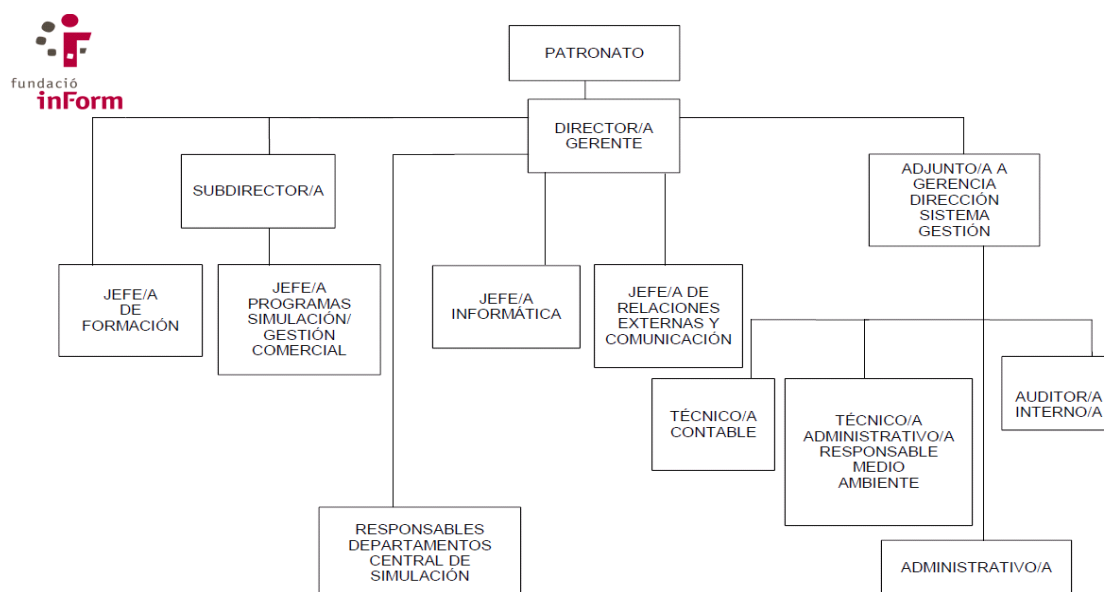
DISTRIBUCIÓN EN PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO:

El personal de Fundación Inform consta de 11 personas: 8 mujeres y 3 varones.

Como puede comprobarse en la organización predominan mujeres. Esto se debe a que la mayor parte del personal es de perfil administrativo, y éste es un perfil donde predominan las mujeres. Al ser una entidad que desarrolla proyectos formativos y sociales, el personal técnico en este sector también tiene acento femenino.

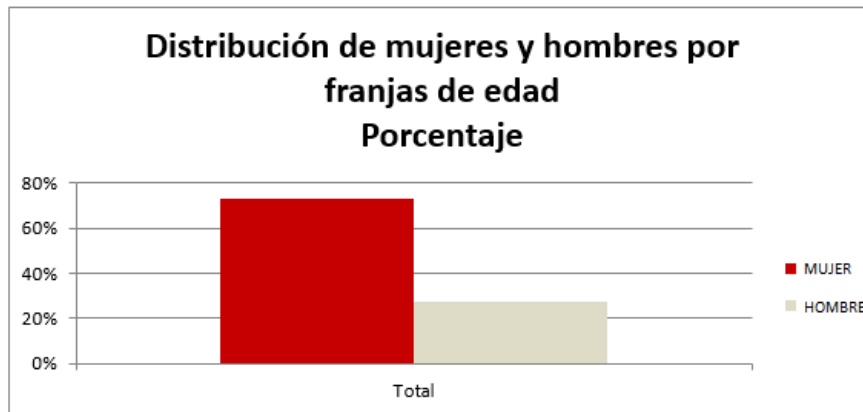


ORGANIGRAMA



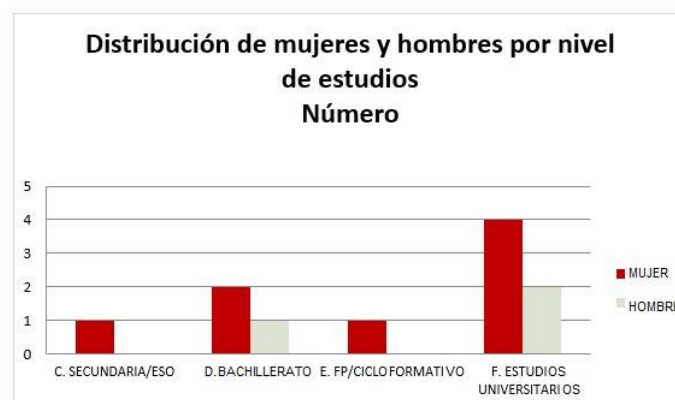
DATOS DEMOGRÁFICOS

El personal de Inform tiene edades comprendidas entre los 47 y los 63 años. Los hombres tienen una media de 59,3 años, mientras que las mujeres de Inform tienen una edad media de 52,5 años.



Niveles de estudio:

En Inform tenemos niveles de estudios diversos, aunque son muy altos. Dentro del equipo directivo encontramos titulaciones diversas (licenciatura, master en hombres y COU en la representante femenina). El jefe informático tiene COU, las jefas de departamento son diplomadas o licenciadas con máster. En la categoría de técnicos y técnicas encontramos una diplomatura y BUP. Las responsables de departamentos de la central poseen titulaciones de Diplomatura y CFGM. En la categoría de administrativa encontramos una EGB.



Antigüedad

La plantilla de Inform es bastante estable. De hecho, el 100,00% de la plantilla lleva más de 10 años trabajando.

ANTIGÜEDAD	TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Menos 1 año	0	0	0%	0	0%
1 a 3 años	0	0	0%	0	0%
3 a 5 años	0	0	0%	0	0%
6 a 10 años	0	0	0%	0	0%
Más de 10 años	11	3	100%	8	100%
TOTAL	11	3	100%	8	100%

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

En Informe actualmente encontramos 7 categorías profesionales:

- ✓ Gerente
- ✓ Equipo directivo
- ✓ Jefe de informática
- ✓ Jefes de departamento
- ✓ Técnicos/Técnicas
- ✓ Responsables departamentos Central simulación
- ✓ Administrativa

3 de los 3 trabajadores hombres de Inform están ubicados en las categorías profesionales más cualificadas (gerente, subdirector y jefe de informática). Sólo una mujer de las 8 que integran la plantilla de Inform está presente en el equipo directivo. En mandos intermedios encontramos a 2 mujeres.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Gerencia	1	1	33,33%	0	0%
Equipo directivo	2	1	33,33%	1	12,5%
Jefe área Informática	1	1	33,33%	0	0%
Jefes departamentos	2	0	0%	2	25%
Técnico/as	2	0	0%	2	25%
Resp. Dept. Central	2	0	0%	2	25%
Administrativas/os	1	0	0%	1	12,5%
TOTAL	11	3	100%	8	100%

Representación de las mujeres en la dirección:

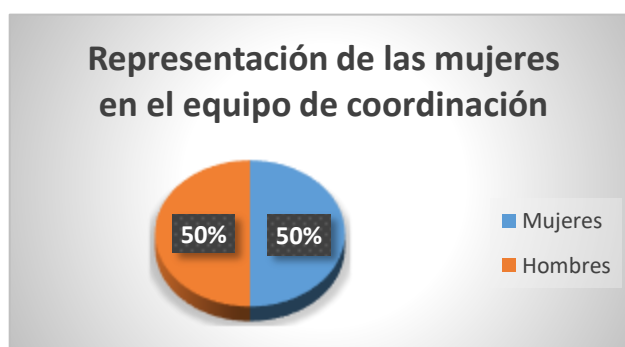
El Equipo Directivo es el órgano de decisión de la Fundación. Está formado por el director gerente, por el subdirector y por la adjunta de dirección. Por tanto, del total de las 8 mujeres de la Fundación el 12,5% está presente en la dirección, mientras que, del total de hombres, un 66,66% está representado en el equipo directivo.

Representación de las mujeres en el consejo social

El consejo social está formado por el director gerente de la Fundación y 2 trabajadores o trabajadoras escogidos por la plantilla de Inform. Su función es tratar temas que afectan a las condiciones laborales y de organización interna del personal. Actualmente el consejo lo componen el director gerente, la jefa de programas de simulación y una de las responsables de los departamentos de la Central de Simulación. Vemos que, en este caso, los hombres tienen menos representación que las mujeres. Hay que tener en cuenta que la formación del consejo social se renueva cada dos años y en la mayoría de casos se da con más frecuencia que haya más mujeres que hombres en el consejo social, debido a que hay más trabajadoras mujeres.

Representación de las mujeres en el equipo de coordinación:

El equipo de coordinación está formado por el director gerente, y los miembros del equipo directivo, el jefe de informática y los jefes de departamento. Son un total de 6 personas (3 mujeres y 3 varones). Su función es desarrollar las acciones necesarias para conseguir los objetivos que marca el plan de acción anual y estratégico de la Fundación. En este caso existe igualdad en la representación femenina y masculina.



Representación de las mujeres en el comité de responsabilidad social:

El comité de responsabilidad social está formado por una persona representante de los distintos departamentos de la Fundación:

- Dirección/RRHH/Comercial
- Calidad/Administración
- Formación/Relaciones externas/Comunicación/TIC/Central de Simulación
- Agente igualdad

Son un total de 4 personas (3 mujeres y 1 hombre). Su función es velar por la correcta aplicación del código de responsabilidad social de Inform y para que se cumpla el Plan de igualdad y perspectiva de género. En este caso, las mujeres están también más representadas que los hombres. Sin embargo se va renovando cada dos años y se cambia como mínimo un/a miembro, teniendo en cuenta que haya rotación de las diferentes áreas y se vayan cambiando los/las representantes progresivamente.

CONTRACTACIÓN Y JORNADA

		HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
DURACIÓN DEL CONTRATO	Indefinido	3	100%	8	100%
	Temporal	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	8	100%
TIPO DE JORNADA		HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
	Completa	3	100%	8	100%
	Parcial	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	8	100%

Todo el personal de Inform tiene contrato indefinido y todo el mundo realiza la jornada ordinaria de 35 horas.

TIPO DE JORNADA	TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
INTENSIVA	10	3	100%	7	87,5%
PARTIDA	1	0	0%	1	12,5%
TOTAL	11	3	100%	8	100%

La jornada partida consiste en trabajar 3 días de 8 a 15 horas, como el resto de personal, y 2 días a la semana alternos trabajar de 9 a 13h y de 15 a 18h de octubre a mayo. La jornada partida la realiza una responsable de departamento de la central de simulación que deben dar servicio de atención personalizada a los centros formativos durante el curso escolar, y a raíz del nuevo acuerdo de empresa el horario de 15 a 18h. se realiza mediante teletrabajo.

ANÁLISIS EJE 3

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

INDICADOR	ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, IGUALDAD EN LA SELECCIÓN
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cuantitativo y Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Todo el personal de INFORM, RRHH
RESPONSABLES	Gerencia, RRHH, agente de igualdad
OBJETIVO	Garantizar procesos de selección igualitarios Tener un procedimiento de selección y evaluación del rendimiento neutro.
DATOS	Estadísticas RRHH
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN OBSERVACIONES	Y Al ser una plantilla estable existen pocas selecciones, pero a raíz del primer plan de igualdad se introdujo la perspectiva de género en los procedimientos de selección como en el de evaluación del rendimiento. Existen fichas de personal, que se describieron con neutralidad a raíz del plan de igualdad. También se dispone de una descripción de las áreas funcionales de la organización. Actualmente se está yendo hacia una estructura organizativa plana y habrá que ver cómo se materializa con los puestos de trabajo.

ANÁLISIS EJE 4

FORMACIÓN INTERNA O CONTINUA

INDICADOR	ACCESO A LA FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cuantitativo y Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Todo el personal de Inform
RESPONSABLES	Jefe de Formación, Dirección
OBJETIVO	Garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, en condiciones igualitarias
DATOS	Se han revisado mediante las fichas de curso las formaciones hechas y el Plan de formación
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN OBSERVACIONES	Y Todo el personal de la fundación puede solicitar formaciones. El acceso a la formación es igualitaria. Se dispone de un plan de formación anual en el que se fijan las formaciones. Las formaciones mayoritariamente están en horario laboral.

La formación del personal en los últimos años han sido tanto formaciones globales como individuales. Se está formando al personal hacia un nuevo estilo de organización (NER). Las formaciones individuales han sido de cariz de igualdad, TIC, licitaciones, herramientas digitales, Instagram, cómo elaborar un balance social, cómo hacer una buena memoria de actividades, entre otras.

ANÁLISIS EJE 5

PROMOCIÓN I/O DESARROLLO PROFESIONAL

INDICADOR	IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL	
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico	
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cuantitativo y Cualitativo	
FUENTE DE INFORMACIÓN	Todo el personal de Inform	
RESPONSABLES	Dirección, RRHH, agente de igualdad	
OBJETIVO	Garantizar la igualdad en la promoción y desarrollo profesional.	
DATOS	Estadísticas RRHH	
DIAGNOSIS	Lifa	
VALORACIÓN OBSERVACIONES	Y	Tanto la política de gestión como el código de responsabilidad social, así como el procedimiento de selección de personal recoge la igualdad de oportunidades. Sin embargo al ser una organización pequeña hay pocas probabilidades de promoción dentro de la Fundación.

PROMOCIÓN PERSONAL

TIPO DE PROMOCIONES POR SEXO EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS					
TIPO	TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Cambio de categoría por valía profesional	0	0	-	0	-
Cambio de categoría por antigüedad	0	0	-	0	-
Promoción salarial sin cambio de categoría	0	0	-	0	-
Promoción vinculada a otros criterios	0	0	-	0	--
TOTAL	0	0	-	0	--

En los últimos 4 años no hemos tenido ninguna promoción de personal.

ANÁLISIS EJE 6

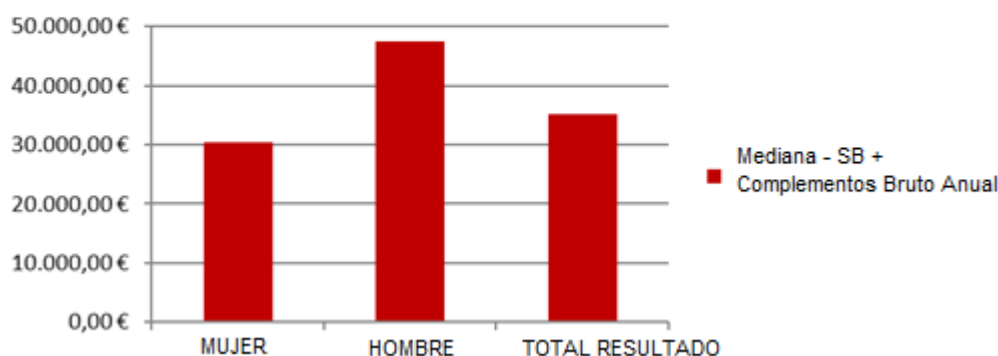
RETRIBUCIÓN

INDICADOR	Igualdad en las condiciones laborales y las retribuciones
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cuantitativo y Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Dirección, acuerdo de empresa y RRHH
RESPONSABLES	Dirección, Consejo Social y agente de igualdad
OBJETIVO	Alcanzar la igualdad de hombres y mujeres en cuanto a las condiciones laborales y las retribuciones.
DATOS	Estadísticas RRHH, registro retributivo
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	<p>Las retribuciones se fijan en función de la categoría laboral y son las mismas tanto si se trata de un hombre como de mujer.</p> <p>Los beneficios sociales de los que se disponen están recogidos en el acuerdo de empresa (telebrell, flexibilidad horaria en la hora de entrada..) También están recogidos en el eje 7 de este mismo documento).</p> <p>Se dispone de un registro retributivo. Es necesario realizar una auditoría interna retributiva.</p>

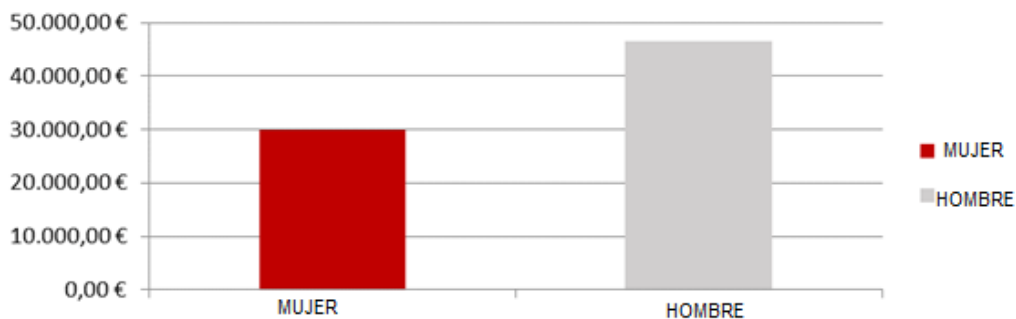
Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres

Como podemos observar la media de retribución es mayor en los hombres, ya que ellos están en las categorías y niveles retributivos superiores.

Medianas de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres

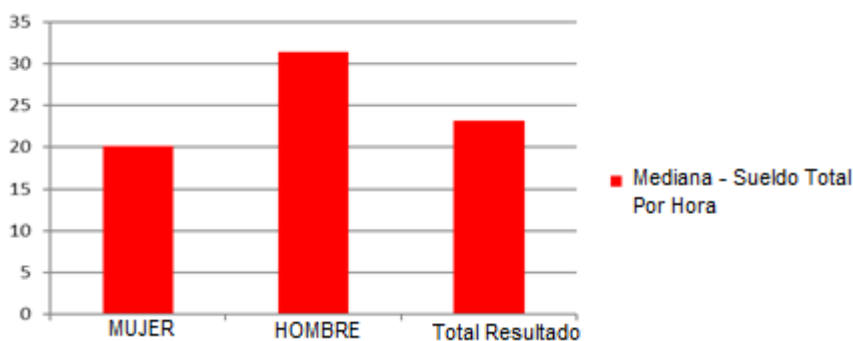


Medianas de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres



La brecha salarial es del 35,73% y se debe a que como hemos comentado anteriormente están ubicados en las categorías profesionales más cualificadas (director gerente, subdirector y jefe de informática). Sin embargo, hay que tener en cuenta y destacar que las retribuciones se fijan en función de la categoría laboral y son las mismas si se trata de una mujer como de un hombre.

Media de la ganancia salarial bruta por hora



ANÁLISIS EJE 7

TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

DESCRIPCIÓN	Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Análisis Cualitativo/Cuantitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Todo el personal de Inform, acuerdo de empresa
RESPONSABLES	Dirección, Consejo social y agente de igualdad
OBJETIVO	Existencia de medidas de conciliación
DATOS	Se han revisado las diferentes medidas de conciliación recogidas en el acuerdo de empresa de la Fundación Inform. Existen buenas medidas de conciliación. En 2017 se incorporó al acuerdo de empresa la posibilidad de realizar teletrabajo.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Se dispone de muy buenas condiciones como flexibilidad horaria, jornada intensiva, ampliación de permisos retribuidos, y se ha incorporado en el acuerdo de empresa el teletrabajo, pero podemos proponer nuevas medidas y acciones que fomenten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres es igual que para las mujeres.

(se anexa acuerdo empresa)

ANÁLISIS EJE 8

COMUNICACIÓN NO SEXISTA

DESCRIPCIÓN	Comunicación e imagen
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Análisis Cualitativo/Cuantitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Todo el personal de Inform y documentación de diferentes departamentos
RESPONSABLES	Jefe de Comunicación, agente igualdad y Comité Responsabilidad Social
OBJETIVO	Utilizar un lenguaje neutro y un tono inclusivo en toda la documentación generada por la organización y en todos los canales de documentación (plana web, intranet, publicaciones, memorias, dípticos, boletines, etc.) Conseguir la igualdad de oportunidades en la imagen de Inform y en el material divulgativo y publicitario Utilizar la guía de lenguaje neutro. Comunicar externamente el Plan de Igualdad: notas de prensa, web e intranet, redes sociales.
DATOS	Se han revisado, mediante muestreo aleatorio, documentación de diferentes departamentos. De los documentos del sistema de gestión analizados, el 98% estaba escrito en lenguaje neutro. La documentación utilizada en otros departamentos ya no muestra lenguaje sexista. Se ha revisado la imagen de Inform en el material publicitario, comprobando que respeta la igualdad de oportunidades. En el libro de estilo de la Fundación se ha incluido una guía de lenguaje no sexista.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Se está trabajando en diferentes aspectos, pero es necesario mejorar la comunicación y la difusión que se hace a nivel externo del plan de igualdad.

ANÁLISIS EJE 9

SALUD LABORAL

INDICADOR	Condiciones del puesto de trabajo y de los recursos asignados a mujeres y hombres (despachos, superficie, iluminación, ruido, etc.).
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Complementario
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Dirección, informes empresa prevención riesgos
RESPONSABLES	Dirección y empresa prevención riesgos, agente de igualdad
OBJETIVO	Conseguir espacios adecuados para el trabajo de todas las personas de todas las categorías profesionales. Disponer de un estudio que se analicen los riesgos psicosociales y trastornos músculo-esqueléticos.
DATOS	- Los espacios y recursos son apropiados al puesto de trabajo.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Es necesario que se analice por perspectiva de género. Hasta ahora lo tenemos hecho por puestos de trabajo. En el estudio realizado no se han encontrado factores de riesgo.

DESCRIPCIÓN	Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Básico
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Análisis Cualitativo/Cuantitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Dirección, e informes empresa prevención riesgos
RESPONSABLES	Dirección y empresa prevención riesgos, agente de igualdad
OBJETIVO	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos. protocolos de actuación, que incluyan la perspectiva de género, para casos de acoso moral y sexual, riesgos psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, etc
DATOS	Existe protocolo de actuación frente a los riesgos psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, etc, así como una evaluación. Sí existe igualdad de oportunidades en las condiciones de los puestos de trabajo y en los recursos asignados a mujeres y hombres. Los espacios son adecuados tanto para mujeres como para hombres.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN Y OBSERVACIONES	Se debe incluir la perspectiva de género en los protocolos de actuación y sensibilizar al personal en este tema. Se trabajará con la empresa de prevención de riesgos.

ANÁLISIS EJE 10

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

INDICADOR	Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
BÁSICO/ COMPLEMENTARIO	Complementario
CANTITATIVO/ CUALITATIVO	Cualitativo
FUENTE DE INFORMACIÓN	Protocolo
RESPONSABLES	Dirección, personas de referencia
OBJETIVO	Disponer de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso y violencia en el trabajo, actuando según el protocolo ante algún caso de acoso.
DATOS	Existe un protocolo para la prevención y abordaje del acoso y violencia en el trabajo y para el desempeño de los derechos humanos.
DIAGNOSIS	Verde
VALORACIÓN OBSERVACIONES	Y Se dispone tanto del protocolo como de las personas de referencia. Habrá que mantener el protocolo y ante cualquier cambio introducirlo en el protocolo.

CONCLUSIONES: PUNTOS FUERTES Y PUNTO DÉBILES

Se concluye este diagnóstico con una recopilación de los principales puntos fuertes y puntos débiles en materia de igualdad de la Fundación Inform.

EJES	PUNTOS FUERTES A partir de la información recogida, indica las acciones que Inform desarrolla para la igualdad de oportunidades.	PUNTOS DÉBILES A partir de la información recogida indica ante qué aspectos debe actuar Inform.
1. Cultura y gestión organizativa	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una sensibilización por parte de gerencia para incorporar la perspectiva de género y el Plan de igualdad. La Fundación cuenta con el certificado SGE 21 de gestión ética. - En la política de gestión está integrado como objetivos la igualdad de oportunidades, así como el óptimo desarrollo del Plan de igualdad y perspectiva de género. - Se dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso y violencia en el trabajo y para el desempeño de los derechos humanos. - Existe la figura de agente de igualdad interna que vela por el cumplimiento del Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un presupuesto formalizado para elaborar el Plan de igualdad, a pesar de que se están destinando recursos y formaciones. - Habría que actualizar la guía del lenguaje no sexista incluido dentro del libro de estilo y dentro del Plan de igualdad. - Habría que continuar revisando la documentación emitida por Inform, como planes de acción, web, boletines, etc... a nivel de lenguaje e imagen.
2. Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal de la organización tiene una contratación indefinida. - Se dispone de horario intensivo. - Se dispone de un acuerdo de empresa donde se pueden realizar propuestas para mejorar las medidas de conciliación vigentes a las que las personas trabajadoras se pueden acoger. - Existe la posibilidad de teletrabajar. - Buenas condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir en el acuerdo de empresa a la persona de referencia para realizar consultas o cualquier mejora relacionada con la conciliación. - Garantizar la presencia de mujeres en todas las estructuras de la organización. - Definir nuevo organigrama adecuado al nuevo estilo de organización (NER).

<p>3. Acceso a la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inform dispone de un procedimiento de selección, de evaluación de rendimiento. - Se dispone de una plantilla estable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay que seguir garantizando la neutralidad a la hora de seleccionar a una persona candidata a un puesto de trabajo de la Fundación.
<p>4. Formación interna y/o continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se dispone de un plan de formación anual donde se recogen las necesidades de formaciones de la Fundación. - Las formaciones, sobre todo las grupales son mayoritariamente dentro del horario laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar en el plan formativo la perspectiva de género. - Establecer mínimo 1 formación de igualdad al año por todo el personal de la Fundación.
<p>5. Promoción y/o desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inform dispone de una política de gestión y de un código de responsabilidad social y de un procedimiento de selección de personal donde queda patente que se garantice la igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Habrá que ver si dentro del nuevo sistema organizativo (NER) de la Fundación se pueden producir promociones. Aunque al ser una organización pequeña existen pocas posibilidades de promoción. -Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional.
<p>6. Retribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se dispone del registro retributivo del personal de la Fundación. - Las condiciones del acuerdo de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejorar la base salarial en función de los ingresos de la fundación. -Realizar registro retributivo anualmente -Realizar anualmente una auditoría interna retributiva.

<p>7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se dispone de un acuerdo de empresa en el que a lo largo de los años se han ido incorporando medidas de flexibilidad y de equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ir recogiendo nuevas medidas para mejorar el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral e incluirlas en el acuerdo de empresa.
<p>8. Comunicación no sexista</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El lenguaje no sexista está arraigado en la organización. - Se dispone de una guía de lenguaje no sexista. - La incorporación del agente de igualdad en el Comité de Responsabilidad social para así revisar que la documentación generada sea con tono inclusivo y no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la guía de lenguaje no sexista. - Difundir más y mejor la utilización de este lenguaje a nivel externo (empresas proveedoras, clientela, personas usuarias, etc.).
<p>9. Salud laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponemos de información donde se exponen los riesgos específicos y las actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. - Se contemplan las medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. - Se dispone de un estudio que analiza los riesgos psicosociales y los trastornos musco-esqueléticos por puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar en la evaluación de riesgos la perspectiva de género.

<p>10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponemos de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso y violencia en el trabajo y para el desempeño de los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar anualmente una formación sobre la actuación frente al acoso sexual.
---	---	--

En el caso de la Fundación Inform, el Plan de acción se basará en el desarrollo de acciones correctoras o positivas dentro de los ejes donde la diagnosis remarca los puntos más débiles.

5. PLAN DE ACCIÓN Y EVALUACIÓN

El Plan de Acción puede definirse como una estrategia destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos que pueden impedir a las mujeres ocupar ciertos puestos de trabajo o cargos de responsabilidad dentro de la empresa. También debe facilitar el acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de las mujeres y contribuir a obtener una organización más equitativa.

El Plan, tiene una duración prevista de 4 años, en el que se incluye la evaluación de resultados, por tanto, este período es ampliable si no se han alcanzado los objetivos previstos. El inicio del despliegue del Plan se prevé para el mes de enero de 2022.

Los ejes estratégicos, las actuaciones, los productos resultantes y la evaluación de cada eje se desarrollan a continuación.

EJE 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA		
Objetivo 1.1. Existencia de un plan de igualdad.		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
1.1.1 Diagnóstico de la situación de la entidad en relación a la igualdad de oportunidades.	1. Diseño de un plan de diagnosis de la entidad en base a los ejes de trabajo y los indicadores que los definen. 2. Ejecución de la diagnosis. 3. Valoración final.	De enero a julio de 2021
1.1.2 Elaboración del plan de igualdad.	4. Elaboración de un plan de acciones que en base al diagnóstico previo debe corregir las situaciones, o procesos que no garantizan la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género. Elaboración de un plan de evaluación y seguimiento de las acciones propuestas en el Plan.	De julio a diciembre de 2021
1.1.3. Formación del agente de igualdad	5. Formación en igualdad para la persona designada por ser responsable de la IOP. La persona debe tener relación directa con gerencia, debe tener capacidad técnica para la organización de acciones, la elaboración de documentos informativos, capacidad de comunicación, y de evaluación de resultados. Es necesario que se vaya reciclando en igualdad haciendo formaciones.	De enero 2022 a diciembre 2025

Objetivo 1.2. Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la IOP		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
1.2.1 Información y sensibilización hacia la igualdad de oportunidades	6. Organizar alguna jornada formativa o acción extraordinaria para propiciar la participación e implicación del personal.	De septiembre a diciembre de 2021
1.2.2. Potenciar la igualdad	7. A través de las redes sociales, web o intranet potenciar la igualdad y difundir el Plan de igualdad de la Fundación.	De enero de 2022 a diciembre de 2025
1.2.3. Actualizar guía de lenguaje no sexista y libro de estilo	8. Revisar el libro de estilo y la guía del lenguaje no sexista incorporando las actualizaciones que puedan surgir.	De junio de 2022 a octubre de 2022
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Igualdad de la Fundación Inform (incluye la diagnosis y el plan de evaluación). • Guía lenguaje no sexista. • Libro de estilo. • Comunicados difundiendo la igualdad de la organización. 	
EVALUACIÓN	A través de reuniones con las personas responsables de los diferentes departamentos de Inform, valorar la repercusión que tienen las diferentes acciones realizadas. Valorar los resultados obtenidos, la acogida por parte del personal de lleva a cabo el plan de igualdad, la facilidad o dificultades que se han encontrado para hacer comprensible el mensaje de igualdad de oportunidades entre hombres y mujer, el concepto de perspectiva de género, ...	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal de la Fundación Inform • Agente de Igualdad • Gerencia 	

EJE 2: RRHH: CONDICIONES LABORALES		
Objetivo 2.1 Garantizar el equilibrio y neutralidad en las condiciones laborales		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
2.1.1 Mantener e incorporar información en el acuerdo de empresa	9. Incluir en el acuerdo de empresa a la persona de referencia para realizar consultas o cualquier gestión relacionada con la conciliación.	Enero 2022
	10. Definir nuevo organigrama adecuado al nuevo estilo de organización (NER). 11. Garantizar la presencia de las mujeres en todas las estructuras de la organización (Consejo social, Comité de Responsabilidad Social, etc.).	De enero 2022 a diciembre 2025
Objetivo 2.2 Informar al personal sobre las medidas de conciliación vigentes		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
2.2.1 Análisis situación de partida	12. Análisis de las necesidades de conciliación por parte del personal, teniendo en cuenta la realidad de la empresa y servicios que ofrece.	De enero 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del acuerdo de empresa. • Creación del nuevo organigrama estilo NER. • Creación de algún sistema para comprobar la presencia de mujeres en todas las estructuras. 	
EVALUACIÓN	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar y comprobar que se cumple en el nuevo esquema organizativo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la neutralidad del proceso. - Registro de las estructuras de la organización. - Plan de evaluación que analizará el éxito de la implementación de medidas de conciliación. 	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de igualdad • Todo el personal de Inform • Consejo social 	

EJE 3: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN		
Objetivo 3.1 Existencia de neutralidad y de mismas oportunidades en el acceso a la organización		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
3.1.1 Garantizando en el proceso de selección que se garantice la neutralidad y la igualdad de oportunidades.	13. Disponer del procedimiento de selección de personal en el que queda recogida la igualdad de oportunidades, así como la neutralidad. 14. Velar para que se cumpla	De enero 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de selección de personal 	
EVALUACIÓN	En caso de selección de personal, el agente de igualdad revisará que el procedimiento ha sido el correcto y que se ha garantizado la neutralidad y la igualdad.	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Agente de Igualdad 	

EJE 4: FORMACIÓN INTERNA O CONTINUA		
Objetivo 4.1 Existencia de un Plan de formación		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
4.1.1 Incorporar en el Plan de formación la perspectiva de género	15. Disponer de un Plan de formación en el que esté incorporada la perspectiva de género. 16. Establecer mínimo 1 formación al año de igualdad para todo el personal de la fundación.	De enero 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de formación interna • Plan de formación 	
EVALUACIÓN	<p>Cada final de año se comprobará que se haya realizado 1 sesión formativa de igualdad y perspectiva de género a todo el personal de la Fundación.</p> <p>Se revisará que se haya incorporado la perspectiva de género en el Plan de formación.</p>	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Agente de Igualdad 	

EJE 5: PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL		
Objetivo 5.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y/o desarrollo profesional		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
5.1.1 Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de promoción y/o desarrollo profesional	17.Habrà que observar si dentro del nuevo sistema organizativo (NER) se podrán producir promociones.	De enero 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de selección de personal • Código de responsabilidad social • Política de gestión • Nuevo sistema organizativo 	
EVALUACIÓN	Cada final de año se realizará una revisión de los puestos de trabajo, para ver si se ha producido alguna promoción interna.	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Agente de Igualdad • Consejo social 	

EJE 6: RETRIBUCIÓN		
Objetivo 6.1 Garantizar la igualdad en las condiciones laborales y retribuciones		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
6.1.1 Detectar si se produce una brecha salarial y las causas por la que se ha producido	18. Elaborar registro retributivo anualmente de todo el personal de la Fundación.	De enero 2022 a diciembre 2025
	19. Elaborar auditoría interna retributiva anualmente.	De noviembre 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de empresa. • Registro retributivo. • Auditoría interna retributiva. 	
EVALUACIÓN	- Disponer del registro retributivo anual y la auditoría interna retributiva y el cálculo de la brecha salarial.	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de igualdad • Gerencia • RRHH 	
Objetivo 6.2. Mejorar la base salarial y disponer de beneficios sociales		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
6.2.1. Análisis situación de partida.	20. Si la viabilidad de la Fundación permite mejorar la base salarial de las personas trabajadoras de la Fundación. 21. Análisis de los beneficios sociales que tenemos actualmente y si es posible disponer de más.	De noviembre 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de empresa 	
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilación de los beneficios sociales de los que dispone de la Fundación y hacer estudio de posibles beneficios sociales que se puedan incorporar en el acuerdo de empresa. - Disponer del cierre de fin de año para valorar si es viable la mejora salarial. - Disponer tanto del registro retributivo como de la auditoría interna salarial para saber si existe brecha salarial y causas. 	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Agente de Igualdad • Todo el personal de Inform 	

EJE 7: TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD		
Objetivo 7.1 Equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
7.1.1 Incorporar en el acuerdo de empresa nuevas medidas de conciliación	22. Recoger nuevas medidas para mejorar el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral.	De enero 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo de empresa 	
EVALUACIÓN	Se revisará si se incluyen nuevas medidas para mejorar el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral. O al menos si siguen vigentes las recogidas en el acuerdo de empresa y cuántas personas de la organización se acogen a ellas.	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Agente de Igualdad Todo el personal Inform 	

EJE 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA		
Objetivo 8.1 Dotar de herramientas al personal de Inform para conseguir la utilización de un lenguaje y comunicación no sexista.		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
8.1.1 Manual de lenguaje y comunicación no sexista.	23. Actualizar el libro de estilo y la guía de lenguaje no sexista.	De septiembre 2022 a marzo 2023.
Objetivo 8.2 Revisar el lenguaje y las imágenes que utilizan en Inform		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
8.2.1 Revisar la documentación generada por la Fundación Inform.	24. Revisar toda la documentación que se genera en la Fundación, tanto a nivel de lenguaje como de imágenes. 25. Revisar la página web y la intranet.	De enero 2022 a diciembre de 2025

Objetivo 8.3 Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización		
MEDIDAS	DEFINICIÓN	CALENDARIO
8.3.1 Hacer visible el compromiso de la entidad hacia la igualdad	26. Comunicar a través de la web, la elaboración y desarrollo del Plan de igualdad como ejemplo de “buena práctica empresarial”.	De enero 2022 a diciembre de 2025
	27. Difundir más y mejor el compromiso de la entidad hacia la igualdad a nivel externo (proveeduría, clientela, personas usuarias, etc...)	De marzo 2022 a diciembre 2025
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Manual con la normativa y criterios para la utilización de un lenguaje y comunicación no sexista. • Plan de estrategias de comunicación y formación para la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje e imagen de Inform. • Comunicar a nivel externo del compromiso de la Fundación hacia la igualdad. 	
EVLUACIÓN	<p>La evaluación puede seguir los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº. de consultas que se realizan referentes al lenguaje y la imagen de la entidad. • Revisar la web y la intranet trimestralmente. • Revisar actualización libro estilo 	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de Igualdad • Jefe de Comunicación • Todo el personal de Inform 	

EJE 9: SALUD LABORAL		
Objetivo 9.1 Garantizar la salud laboral de las personas trabajadoras		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
9.1.1 Disponer de una evaluación de riesgos con perspectiva de género.	28. Incluir en la evaluación de riesgos la perspectiva de género.	De enero 2022 a enero 2023
9.1.2 Elaboración de protocolo.	29. Concretar y difundir al personal de la Fundación los riesgos específicos a los que están expuestos por ser hombre o mujer.	De enero 2022 a diciembre 2022
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio riesgos con perspectiva de género. • Evaluación de riesgos con perspectiva de género 	
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobar si disponemos del estudio y la evaluación de riesgos con la perspectiva de género incorporada. - Comprobar la difusión de los riesgos específicos por ser hombre o mujer. 	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa de Prevención de riesgos • Dirección • Agente de Igualdad 	

EJE 10: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Objectiu 10.1 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		
MEDIDAS	DEFINICIÓN DE ACCIONES	CALENDARIO
10.1.1 Existencia de criterios para identificar el acoso.	30. Ir revisando el protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y para el cumplimiento de los derechos humanos.	De enero 2023 a junio 2023
10.1.2 Formación al personal de la Fundación.	31. Hacer alguna formación a todo el personal de la Fundación para recordar el protocolo y en caso de revisión informar de los cambios introducidos, etc. En el caso de Informe este protocolo irá ligado al Código de Responsabilidad Social de la Fundación	De enero 2023 a diciembre 2023
PRODUCTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Responsabilidad Social actualizado. • Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y para el cumplimiento de los derechos humanos. 	
EVALUACIÓN	Comprobar si el protocolo es útil y lo entiende todo el personal	
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Agente de Igualdad • Comisión de investigación/personas de referencia 	

6. TEMPORALIZACIÓN

Está previsto que el desarrollo del plan se lleve a cabo a lo largo de tres años. A continuación, presentamos el calendario previsto por las actuaciones pendientes de desarrollar.

EJES DE TRABAJO / MESES	De Enero a Julio 2022	De Septiembre 2022	A Octubre 2022	De Noviembre a Diciembre 2022	De Enero a Julio 2023	De Septiembre 2023	A Octubre 2023	De Noviembre a Diciembre 2023	De Enero a Julio 2024	De Septiembre 2024	A Octubre 2024	De Noviembre a Diciembre de 2024	De Enero a Julio 2025	De Septiembre de 2025	A Octubre 2025	De Noviembre e Hasta Diciembre 2025
								1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA CON LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO Y CON EL FOMENTO DE LAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN A TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN								
1.1.1	Diagnóstico ya elaborado															
1.1.2	Plan de Igualdad elaborado															
1.1.3																
1.2.1	Jornada hecha															
1.2.2																
1.2.3																
2 CONDICIONES LABORALES																
2.1.1																
2.2.1																
3 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN																
3.1.1																

EJES DE TRABAJO / MESES	De Enero a Junio 2022	De Julio a Septiembre 2022	A Octubre 2022	De Noviembre a Diciembre 2022	De Enero a Julio 2023	De Septiembre 2023	A Octubre 2023	De Noviembre a Diciembre 2023	De Enero a Julio 2024	De Septiembre 2024	A Octubre 2024	De Noviembre a Diciembre 2024	De Enero a Julio 2025	De Septiembre de 2025	A Octubre 2025	De Noviembre e Hasta Diciembre 2025
4 FORMACIÓN INTERNA O CONTÍNUA																
4.1.1																
5 PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL																
5.1.1																
6 RETRIBUCIÓN																
6.1.1																
6.2.1																
7 TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD																
7.1.1																
8 COMUNICACIÓN NO SEXISTA																
8.1.1																
8.2.1																
8.2.3																
9 SALUD LABORAL																
9.1.1																
9.1.2																
10 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																
10.1.1																
10.1.2																

7. RECURSOS

Para que el Plan de acción se desarrolle eficientemente es necesario destinar los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones. A continuación, hacemos una relación de los recursos con los que cuenta la Fundación Inform para facilitar el desarrollo del Plan.

EL PERSONAL DE INFORM QUE DIRIGIRÁ EL DESARROLLO DEL PLAN SON:

Personal experto: Agente para la Igualdad de Oportunidades de Inform

Dirección: dará soporte en todo el proceso de implementación, evaluación y seguimiento del Plan.

Comité de Responsabilidad Social: Realizará las funciones de la Comisión para la Igualdad. Está formado por una persona representante de los diferentes departamentos de la Fundación (dirección-RRHH-Comercial, Calidad-Administración, Formación-Relaciones externas-Comunicación-TIC, Central de simulación), a las que se añade el agente de igualdad oportunidades. Su función es velar por la correcta aplicación del Plan de igualdad y para que en éste pueda participar todo el personal de Inform.

Personal de apoyo: En algunas acciones será imprescindible la colaboración de personas de los diferentes departamentos de la Fundación para llevar adelante las acciones.

LOS RECURSOS MATERIALES CON LOS QUE CUENTA INFORM SON LOS SIGUIENTES:

Inform cuenta con la sala de reuniones y material de soporte para poder desarrollar las acciones de información, sensibilización y formación.

Material de oficina: Inform cuenta con las herramientas informáticas necesarias (ordenadores con open office, Windows, internet, correo electrónico, impresoras, etc...), salas de reuniones, despachos,... Medios de difusión: La Fundación Inform cuenta con página web propia e intranet, redes sociales, diferentes bloques y boletines.

8. ANEXOS

Anexo 1: Glosario

ANEXO Nº1: GLOSARIO

ABSENTISMO

Las faltas de asistencia al trabajo, excluidas aquéllas no computables como absentismo de acuerdo con el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

ACCIÓN POSITIVA

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o determinados sistemas sociales.

AGENTE DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

ÁMBITOS DE LA IGUALDAD

Método de clasificación de las esferas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa que propone la Guía de las 6 I de la Igualdad.

ÁREA DE MEJORA

Aspecto interno de una organización a mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y su capacidad de actuar.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a ese sexo, que pretende o produce el efecto de atentar contra la dignidad de esa persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO PSICÓLOGO (mobbing):

Conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acoso pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos a acciones más sutiles como la denigración del trabajo realizado o el aislamiento social hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ATENCIÓN

El conjunto de acciones destinadas a una persona para que pueda superar las situaciones y las consecuencias generadas por la violencia machista en los ámbitos personal, familiar, laboral y social, garantizando su seguridad y facilitándole la información necesaria sobre los recursos y los procedimientos.

BRECHA SALARIAL

Diferencia entre salario medio de los hombres y mujeres.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Cualquier tipo de herramienta de comunicación, como tablón de anuncios, correo electrónico, reuniones o comunicación verbal.

CICLO DE MEJORA CONTINUA

Ciclo que consiste en planificar, realizar, verificar y actuar en consecuencia; es decir, analizar una situación, establecer unos objetivos de mejora, planificar qué hacer para cumplirlos, verificar que se cumplen y actuar en función de si se han cumplido o no.

CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

En el redactado de algún documento, como por ejemplo en los convenios colectivos, pueden ponerse cláusulas en relación con alguna de las materias de que trate el convenio para evitar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades.

COACCIÓN

Designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarle a decir o hacer algo contrario a su voluntad, o inhibir alguna acción o pensamiento.

CÓDIGO ÉTICO O DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Documento corporativo que marca las pautas a seguir en determinado aspecto, por ejemplo, en la selección de personal (código ético de selección de personal). Sirve para homogeneizar las actuaciones de las personas de una organización en un ámbito determinado.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que debería haber representación del personal de la empresa: dirección, representantes sindicales, personal técnico, administrativo y operativo.

COMPROMISO

La voluntad expresa de la empresa de trabajar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres liderada por el equipo directivo, que se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto económicos como humanos, para elaborar el Plan de igualdad y llevarlo a cabo, así como para actuar de ejemplo ante el resto de la organización.

COMUNICACIÓN INTERNA

Comunicación entre una organización y sus trabajadoras y trabajadores, así como entre los diferentes departamentos o las diferentes unidades de trabajo de la organización.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, para poder desarrollarse en los diferentes ámbitos *Ejemplo: flexibilidad de jornada laboral, como tener la posibilidad de combinar el trabajo a distancia (teletrabajo) y el trabajo presencial, una forma de trabajar que facilita la gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.*

CONSENTIMIENTO SEXUAL

La voluntad expresa, enmarcada en la libertad sexual y en la dignidad personal, que da paso al ejercicio de prácticas sexuales y la avala. La prestación del consentimiento sexual debe realizarse desde la libertad, debe permanecer vigente durante toda la práctica sexual y está acotada a una persona o varias personas, a unas determinadas prácticas sexuales ya unas determinadas medidas de precaución, tanto ante un embarazo no deseado como de infecciones de transmisión sexual. No existe consentimiento si el agresor crea unas condiciones o se aprovecha de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin contar con la voluntad de la mujer.

DESIGUALDAD DE TRATO¹

Falta de igualdad en el trato entre varios colectivos de forma arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los demás.

1. 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 materia de empleo (refundición).

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO²

Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite realizar un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y posibles discriminaciones. *Ejemplo: el porcentaje de mujeres en paro diferenciado del porcentaje de hombres en paro.*

2. Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de Cataluña relativo a la producción y desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos, aprobado el 14 de marzo de 2006.

DENUNCIA INTERNA NO PROBADA

Cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no existen suficientes evidencias para probar que éste se ha producido. Una denuncia interna no probada, hecha con buena fe, no debería acarrear consecuencias. Sin embargo, sería necesario que la empresa adoptara medidas de prevención, sensibilización y/o formación.

DESIGUALDAD DE TRATO

Falta de igualdad en el trato entre varios colectivos de forma arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los demás.

DETECCIÓN

La puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma esporádica como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las que debe intervenir, para evitar su desarrollo y cronicidad.

DIAGNOSIS

Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. Puede incluir también las áreas de mejora.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres, para los mismos niveles de responsabilidad y/o para las mismas categorías profesionales.

DINÁMICA DE GRUPO

Método de análisis que permite obtener información cualitativa sobre los temas que se tratan mediante reuniones en las que debe garantizarse la representatividad de todas las necesidades y realidades existentes en la empresa.

DILIGENCIA DEBIDA

La obligación de los poderes públicos de adoptar medidas legislativas y de cualquier otro orden para actuar con la agilidad y eficiencia necesarias y asegurarse de que las autoridades, el personal, los agentes, las entidades públicas y los demás actores que actúan en nombre de estos poderes públicos se comportarán de acuerdo con esta obligación, con vistas a prevenir, investigar, perseguir, castigar y reparar adecuadamente los actos de violencia machista y proteger a sus víctimas.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

Son aquellas directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre mujeres y hombres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación ya la promoción profesionales ya las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DOUE núm. L 039 de 14/02/1976), en los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DOUE núm. L 006 de 10/01/1979), en los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 DOUE núm. L 225 de 12/08/1986), a quien ejerce una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 DOUE nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DOUE nº L 348 de 28/11/1992) y en el permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, DOUE núm. L 145 de 19/06/1996)3.

3. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Trabajo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.*

DISCRIMINACIÓN

Aplicación de distinciones y prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, por razón de su sexo, de forma menos favorable que otra en una situación comparable. Ejemplo: la no contratación de mujeres embarazadas o mujeres que prevén tener un hijo o una hija en un período corto de tiempo. 4. *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutro pone a personas de un determinado sexo en desventaja respecto a personas de otro sexo, a menos que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Ejemplo: la dificultad de promoción profesional de las mujeres por la organización de los horarios de la jornada de trabajo, que a menudo son incompatibles con las responsabilidades familiares asignadas socialmente a las mujeres.

5. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Limitación o anulación del reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona.

DOCUMENTACIÓN CORPORATIVA

Material elaborado y utilizado por la empresa en el que se recoge información interna.

EMPOWERMENT

Se refiere al proceso de aumentar el poder de las personas para incentivar su poder de decisión a través de la transmisión de conocimiento y recursos, con el fin de hacerlas más autónomas, creativas y con capacidad de decidir.

El Empowerment puede darse en tres dimensiones: personal, en las relaciones próximas y en la dimensión colectiva.

La dimensión personal supone que la persona desarrolle el sentido del Yo, la confianza y sus capacidades personales, y borre las presiones interiorizadas que hacen que no actúe.

La dimensión de relaciones próximas se refiere a la capacidad de negociar y de influir en la otra y en las decisiones que se produzcan en una relación.

La dimensión colectiva, se da cuando se trabaja en grupo para conseguir unos objetivos comunes y que sólo no habrían tenido tanto impacto.

En otras palabras, el empowerment consiste en un proceso de desarrollo personal, que implica pasar del conocimiento a la acción.

ENFOQUE DE GÉNERO

Es la visión que tienen los hombres y la visión que tienen las mujeres ante un mismo hecho, que determina una interpretación diferente entre unos y otros.

ESTRÉS

Coincidencia en el tiempo de situaciones sociales, familiares y laborales que piden una respuesta a la persona, las cuales amenazan con agotar sus recursos para poder afrontarlas.

EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Estabilidad entre las necesidades personales y laborales que una persona consigue gracias a las políticas aplicadas en el ámbito productivo para adaptar las necesidades personales a la vida laboral, incrementando así la calidad del trabajo productivo.

Ejemplo: diversas formas de flexibilidad (jornada a tiempo parcial, teletrabajo, etc.), permisos especiales (muy pensados para facilitar el cuidado de las personas), servicios de asistencia para el cuidado de los hijos y las hijas, en materia de salud, etc.

EQUIDAD DE GÉNERO

Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Ejemplo: la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y las labores del hogar.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados y diferenciados a las mujeres ya los hombres.

Ejemplo: se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

EVALUACIÓN CONTINUA

La evaluación continua consistió en hacer que todo el proceso se vaya analizando de forma periódica y sistemática para mejorarlo constantemente y de manera sostenible.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre mujeres y hombres, para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

Ejemplo: en una empresa, en los cursos de formación, no iban las mujeres. De un análisis más esmerado del porqué, se vio que la razón más importante era el horario (los cursos se hacían a partir de las 17 h). La modificación de éste permitió que las mujeres accedieran y también facilitó su promoción.

FICHA DE TRABAJO

Las fichas de trabajo son documentos (en formato Word y PDF) que encontrará en cada una de las fases del CD y que le permitirán trabajar los diferentes aspectos de forma personalizada y según las necesidades de su empresa y recoger todo el Plan de igualdad.

FORMALIZAR

Poner por escrito, firmar, acordar, autorizar, etc. mediante una evidencia física o formal que perdure a lo largo del tiempo.

GÉNERO

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamiento a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y poder entre mujeres y hombres.

Ejemplo: tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y/o de las hijas, pero no existe ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que lleven a cabo estas tareas de cuidado.

HORARIO FLEXIBLE (del inglés flexitime o flexitime)

1. Horario de trabajo en el que la trabajadora o el trabajador puede escoger el inicio y el final de su jornada laboral, respetando un período de presencia obligatoria en el centro de trabajo. 2. Fórmula de jornada laboral que ofrece distintas posibilidades en cuanto a horas trabajadas, rotaciones, turnos y horarios de trabajo.

IGUALDAD DE DERECHO O IGUALDAD FORMAL

Condición de ser iguales mujeres y varones en la legislación.

Ejemplo: en España este principio de igualdad queda establecido en la Constitución de 1978. El artículo 14 de la Constitución dispone que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

IGUALDAD DE GÉNERO

Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo⁶ (véase también Discriminación directa y Discriminación indirecta).

6. 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Trabajo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES⁷

Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

7. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IDENTIFICACIÓN

Es la tercera I del método de Las 6 I de la Igualdad, en la que deben identificarse el abanico de acciones que son susceptibles de ser implantadas en la organización en función del diagnóstico, pero también en función de sus posibilidades.

IMPLANTACIÓ

Es la cuarta I del método de Las 6 I de la Igualdad, en la que se lleva a la práctica el Plan, es decir, se ponen en marcha de manera efectiva las acciones definidas.

INDICADOR

Es la quinta I del método de Las 6 I de la Igualdad, en la que se recoge la información necesaria para realizar la evaluación de la implantación y del desarrollo del Plan.

INDICADOR DE GÉNERO

Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de mujeres y hombres, así como los cambios que se producen en ambos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un determinado fenómeno que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Ejemplo: tasa de parcialidad involuntaria por sexo (número de mujeres y hombres que trabajan de forma remunerada a tiempo parcial por razones de dedicación obligada a otros trabajos no remunerados).

INICIATIVA

Es la primera I del método de Las 6 I de la Igualdad, en la que se toma la iniciativa y la empresa asume el compromiso de poner en marcha un Plan de igualdad. En esta fase se formaliza el compromiso, se comunica éste a todo el personal y se hace un diagnóstico para conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INNOVACIÓN

Se trata de la sexta I del método de Las 6 I de la Igualdad, donde se intenta analizar y evaluar la implantación del Plan e identificar nuevas oportunidades de mejora.

INTERSECCIONALIDAD O INTERSECCIÓN DE OPERSIONES

Concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, el fenotipo, la etnia, la religión, la situación administrativa, la edad, la clase social, la precariedad económica, la diversidad funcional o psíquica, las adicciones, el estado serológico, la privación de libertad o la diversidad sexual y de género, que hace que impacten de forma agravada y diferenciada. La interacción de estas discriminaciones debe tenerse en cuenta a la hora de abordar la violencia machista.

INVESTIGACIÓN

Corresponde a la segunda I del método de Las 6 I de la Igualdad, en la que se analiza la situación en la que se encuentra la empresa; cuáles son sus puntos fuertes y las áreas de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

LEGISLACIÓ ACTUAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema que afecta a toda la humanidad de forma distinta. Por este motivo, la ONU (Organización de las Naciones Unidas) reconoce el derecho a la no discriminación en los diferentes convenios firmados por los países que la integran. España fue admitida en 1955. Desde la ONU se establece un principio general de igualdad en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Convenio de Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos. De las diferentes conferencias mundiales que organiza la ONU, referentes a aspectos relacionados con la mujer, destaca la Conferencia de Beijing (Pekin) en 1995. En esta conferencia, se aprueba la Declaración y la Plataforma de acción de Beijing donde los estados miembros (191) se obligan a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las principales líneas de actuación que se proponen son:

- **Transversalidad o Mainstreaming.** Promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas.
- **Empowerment.** Promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones en todas las escaleras, para fortalecer su autonomía y aumentar sus oportunidades.

Como marco de referencia para la legislación Española, nos fijamos en la Constitución Europea. En la Constitución Europea, el artículo II-83 de igualdad entre mujeres y hombres dice:

“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relacionados con materia de empleo, trabajo y retribución.

“El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”

La igualdad en el Estado Español se recoge en la Constitución Española de 1978 donde se establece los principios de igualdad y de no discriminación como valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1 y art. 14 CE) y se insta a los poderes públicos a promover las condiciones con el fin de que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2 CE).

Artículo 1

“1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

Artículo 9.2

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en los 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”.

Artículo 14

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, de raza, de sexo, de religión, de opinión o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

En 1983, se creó el Instituto de la Mujer a nivel estatal. En su último plan de acción, el IV PIOM 2003-2006, tiene como objetivo principal potenciar el mainstreaming (transversalidad) y mantener, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas). Las leyes y medidas específicas en materia de igualdad actuales son las siguientes:

- Ley 33/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno.
- Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Anteproyecto de la Ley de Igualdad de Oportunidades (2006).

En Cataluña, en 1989, se aprueba la creación del Instituto Catalán de la Mujer, que actualmente se llama Instituto Catalán de las Mujeres. El objetivo del ICD es elaborar y ejecutar todos los proyectos y propuestas relativas a la promoción de la mujer para hacer efectivo el principio de igualdad dentro del ámbito de competencias de la Generalitat, para dar cumplimiento y desarrollar lo que establecen el artículo 8.2 del estatuto de Estatuto de Autonomía de Cataluña y los principios constitucionales. Sin embargo, el nuevo estatuto de 2006 incluye un artículo interesante referente a la PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Artículo 41

1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, y también deben garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causas de embarazo o de maternidad.
2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.
3. Las políticas públicas deben garantizar que se afronten de forma integral todas las formas de violencia contra las mujeres y los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de estas políticas.
4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, y en los supuestos que establece la ley, deben velar para que la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, integridad y bienestar físico y mental, en particular en lo que respecta al propio cuerpo ya su salud reproductiva y sexual.

LAS 6 Y DE LA IGUALDAD

Es un método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas.

LENGUAJE SEXISTA

Este concepto responde a la utilización del lenguaje desde una mirada androcéntrica y sexista; androcéntrica se refiere a la mirada donde el hombre es el centro de referencia y las mujeres se ven como seres dependientes y subordinados a él. El androcentrismo supone considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas.

Por otro lado, el sexismo es la asignación de valores, de capacidades y de roles diferentes para hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres, considerando como “el que está bien”, “lo que tiene importancia”.

El lenguaje como transmisor básico de la cultura refleja e interacciona con la realidad de cada momento. Así pues, hacemos un uso sexista y androcéntrico de la lengua porque vivimos en una cultura en la que se valoran las capacidades y funciones atribuidas a los hombres, pero no se reconoce el valor social de aquellas capacidades y funciones que son atribuidas a las mujeres. A través del lenguaje se manifiesta esta realidad desigual pero también la reforzamos puesto que, a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres. El sexismo no está en la lengua, sino en la utilización del lenguaje que hacemos las personas. El lenguaje, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar. De estas posibilidades escogemos unas u otras en función de lo que queremos decir y del contexto donde nos encontramos, pero, sobre todo, en función de lo que hemos aprendido, de las ideas, conceptos, estereotipos... que nos han transmitido culturalmente, es a decir del conocimiento que tengamos de la realidad.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Este concepto puede traducirse por la incorporación de la perspectiva de género a nivel transversal. Se refiere a la integración sistemática de situaciones, prioridades y necesidades relativas a mujeres y hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que debe considerarse abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de hombres y mujeres en todas las medidas y acciones desde la planificación a la evaluación (Comisión Europea).

MÉTODO DE GESTIÓN

Metodología desarrollada que explica los pasos que deben darse en la implantación de un Plan de igualdad en las empresas.

MEJORA CONTINUA

Implica que, de forma sistemática y periódica, se intente mejorar en cada fase o actuación que la empresa realiza.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa o sus representantes y los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

OBJETIVOS

Aspectos o metas que se quieren alcanzar como resultado de actuaciones o acciones concretas. Los objetivos deben ser realistas y tangibles, en función de las posibilidades de la empresa.

PARIDAD

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista privilegio o discriminación alguna. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros sea representado por más del 60% ni por menos del 40%.

8. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

PDF

Es un tipo de archivo que requiere un software específico para poder leerlo e imprimirlo; no se puede modificar ni editar. Puede descargar el software desde www.adobe.es (opción Acrobat Reader).

PERFIL PROFESIONAL

Conjunto de valores, actitudes, conocimientos y habilidades específicas que debe reunir una trabajadora o un trabajador para actuar en un área profesional concreta. El perfil profesional no es neutro desde la perspectiva de género, puesto que, en función de las capacidades que se consideren necesarias para un determinado puesto de trabajo, puede excluir a las mujeres o los hombres.
Exemple: ofertes plantejades com ara "Es busca director entre 30 i 45 anys amb capacitat de lideratge, visió i destresa estratègica, confiança en si mateix, credibilitat i disponibilitat per viatjar" estan completament dirigides als homes.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o ámbito para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Ejemplo: tener en cuenta la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo cuando se diseñan cursos de formación ocupacional.

PLAN DE IGUALDAD

Es una herramienta de trabajo para diseñar, ejecutar y evaluar la estrategia para incorporar la perspectiva de género en las políticas internas de la organización como medida de responsabilidad social. Un buen Plan debe incorporar medidas efectivas teniendo en cuenta la situación de partida de la organización, a través de una diagnosis y debe basar el desarrollo del Plan a través de los ejes de trabajo que más se adecuen a la idiosincrasia de la organización:

- Compromiso de la Dirección en relación con la realización del proyecto.
- Participación e implicación de la representación unitaria y/o sindical.
- Garantizar la comunicación y el lenguaje no sexista.
- Igualdad de oportunidades en el acceso a la organización.
- Promoción de mujeres a cargos de responsabilidad y dirección.
- Igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo.
- Redistribución del tiempo para mejorar la conciliación de la vida personal. Familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones para colectivos de mujeres que sufren también discriminación por alguna otra circunstancia.
- Promoción de pactos y acuerdos que incluyan la perspectiva de género.

Estos ejes son los que se contemplan en las políticas por el fomento de Planes y Agentes de igualdad del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Proceso consistente en establecer los objetivos de una persona u organización, las políticas y actuaciones previstas para alcanzarlos en un plazo determinado, y los sistemas e instrumentos de control correspondientes.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

Ejemplo: los planes de igualdad de oportunidades que se desarrollan en las diferentes organizaciones y todas las medidas que se prevén.

PREVENCIÓN

El conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista mediante la reducción de los factores de riesgo, impidiendo así su normalización, y las encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía en el sentido de que ninguna forma ni manifestación de violencia es justificable ni tolerable.

PRIORIZAR

Dar preferencia a unos objetivos por encima de otros en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico y las características y recursos de la empresa.

PROCESO DE SELECCIÓN IGUALITARIO

Procedimiento por el que una empresa elige, para ocupar un puesto de trabajo determinado, a la persona que más se adecua a las necesidades de la organización sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

PUNTO FUERTE

Aspecto interno de una organización que facilita la obtención de buenos resultados y se convierte en una ventaja competitiva.

RETENCIÓN DE PERSONAL

Procedimiento a través del cual se consigue que las personas no se marchen de la empresa mediante la implantación de políticas de retención y condiciones de trabajo favorables.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Contribución activa y voluntaria de una empresa en la gestión ética y responsable de un proyecto para conseguir mejoras en el ámbito social, económico y ambiental, lo que hace que la empresa gane prestigio.

Ejemplo: la elaboración de planes de igualdad en las empresas (responsabilidad social en el ámbito interno), la reducción del trabajo infantil forzado en el ámbito internacional, la protección del medio ambiente, la protección del consumidor/a, la transparencia, la mejora de las relaciones sociales en la empresa (responsabilidad social externa), etc.

9. Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas.

ROL DE GÉNERO

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a estos roles.

Ejemplo: uno de los roles tradicionalmente asignados a los hombres es ser los responsables de las actividades productivas y las actividades políticas. Uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar de los hijos y/o de las hijas y de las personas dependientes, y ser responsables de las relaciones afectivas.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DEL EMPLEO

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que realizan en el ámbito doméstico.

Ejemplo: profesiones en el campo de la educación, la enfermería, la limpieza y la confección textil. En la Unión Europea existe entre un 70% y un 80% más de hombres que de mujeres en la ingeniería, la industria y la construcción, así como en las ciencias, las matemáticas y la informática. Por otra parte, las mujeres representan a más de dos tercios del alumnado de ciencias de la educación, humanidades, letras, salud y asistencia social¹⁰.

10. Comisión de las Comunidades Europeas (2005), Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión en el Consejo, en el Parlamento Europeo, en el Comité Económico y Social Europeo y en el Comité de Regiones, Bruselas.

SEGREGACIÓN VERTICAL DEL EMPLEO

Distribución no uniforme de mujeres y hombres en distintos niveles de actividades. Por lo general, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Ejemplo: la poca presencia de mujeres en cargos directivos, en el círculo de empresarios, en los colegios oficiales, etc. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos ejecutivos en grandes empresas en España alcanza escasamente alrededor del 3%¹¹.

11. Datos extraídos de: Mujer y Ciencia. Foro de la Investigación, 2007, UAB.

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género después del reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

SEXO

Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.

Ejemplo: las características biológicas determinan que sólo las mujeres parecen y pueden amamantar a sus hijos e hijas.

SEXISMO

Actitud basada en una serie de creencias que legitiman la hegemonía de los hombres sobre las mujeres.

SEXISMO EN EL LENGUAJE

Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

SISTEMA DE GÉNERO

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como las características atribuidas a hombres y/o mujeres.

TECHO DE CRISTAL O SEGREGACIÓN VERTICAL

Se refiere a una menor presencia y posibilidad de acceso de las mujeres a sectores reconocidos profesionalmente ya cargos directivos. Este hecho tiene como punto de partida una cultura empresarial dominante en el mercado de trabajo muy jerarquizada y masculinizada. El grado de dedicación y el grado de disponibilidad solicitado en algunos cargos directivos no coincide con la necesidad de hacer compatible la vida personal con la laboral.

TELETREBAJO

Forma flexible de organización del trabajo que, mediante el uso de determinadas tecnologías de la información y la comunicación, permite trabajar físicamente fuera del centro de trabajo, lo que permite que la persona decida libremente cómo distribuye las horas de trabajo.

TIERRA PEGAJOSO

Se refiere a la concentración de las mujeres en sectores de actividad que tienen los salarios más bajos y en los empleos peores remunerados (T. Torns, 2003).

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO (del inglés gender mainstreaming)

Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalidad de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones para tener en cuenta las necesidades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Acto de violencia contra una persona basado en su pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres. También constituye violencia de género las amenazas de estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.