



PLAN DE ACCIÓN POSITIVA

Unidad de Género
PRODESE

Cuenca, 30 enero de 2009



ÍNDICE¹

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

3. FASES DEL PLAN

1. Compromiso de participación
2. Sensibilización
3. Diagnóstico
4. Programación de acciones positivas

4. ANEXOS

- a. Documentación PRODESE
- b. Fichas de recogidas de datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla.
- c. Documentación sobre convenios con la U.C.L.M.
- d. Proyectos de investigación

¹ Para la elaboración de este plan hemos tenido en cuenta las directrices marcadas por la Asociación EQ-MIND en su “Manual para la Igualdad de Oportunidades en la empresa”. Equal Enlazadas.

1. INTRODUCCIÓN

La redacción de este documento surge como un compromiso más de PRODESE con respecto al tema de la Igualdad de Género, uniéndose a la lucha por la erradicación de las desigualdades y conseguir, de este modo una sociedad más justa y equilibrada, donde hombres y mujeres tengas las mismas oportunidades y puedan beneficiarse de igual modo de todos los recursos a su alcance, partiendo en igualdad de condiciones y combatiendo, de este modo, una de las peores consecuencias del modelo social androcentrista que impera actualmente en nuestra sociedad: la violencia de género.

La realización de un Plan de Acción Positiva se enmarca dentro de una de las acciones realizadas por la Unidad de Género de esta Asociación que tiene como principal fin la implantación de forma transversal del Enfoque de Género en la zona de actuación de PRODESE. El proyecto por el que se creó esta Unidad fue realizado mediante convenio con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y se ha financiado por el Fondo Social Europeo. Pero esta no es la primera experiencia de PRODESE en este campo ya que suscribió sendos convenios, previos a éste, con dicha institución, participando en el programa “IMUMEL” y en el “EQUAL enlazadas”.

La decisión de PRODESE de realizar este Plan demuestra su compromiso con la sociedad ya que, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres², PRODESE no tiene la obligación de realizarlo.

Este Plan de Acción Positiva es un documento que contiene estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Pretende, por tanto *“a medio y largo plazo la igualdad real entre hombres y mujeres en un marco específico”*.

Algunas de las medidas presentadas son temporales (dejan de tener sentido una vez corregidas las desigualdades que pretendían erradicar) y tienen como destinatarias al conjunto de las mujeres. Dinamismo y flexibilidad caracterizan estas acciones ya que deben ser revisadas para su modificación en función de cómo evolucione el colectivo al que están orientadas.

Se considera una “acción positiva” aquella que intenta compensar obstáculos, actuando en el punto de partida o en el proceso en el que se desarrolla.

² Ley 3/2007, B.O.E. nº 71 Pág. 12613, indica que: “Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras.”

Es diferente, por tanto, a la “discriminación positiva” que aunque también persiga la Igualdad de Oportunidades, las medidas buscan un resultado concreto, actuando sobre el punto de llegada.

2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

a) Objetivo General

El objetivo principal que persigue el Plan de Acción de Positiva es el de eliminar los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que puedan darse en la plantilla de PRODESE, mejorando y optimizando los recursos humanos de la Asociación.

Pretendemos, con la implantación de este Plan erradicar discriminaciones, directas e indirectas, compensar efectos de discriminación anteriores a la ejecución de este documento y fomentar dinámicas igualitarias, extrapolables al marco de actuación de la entidad.

b) Objetivos específicos.

- Trataremos de detectar, si existieran, situaciones de desigualdad en la política de recursos humanos de PRODESE, analizando las posibles causas de ésta y procurando soluciones que palien y/o corrijan la disparidad.

- De igual modo, procuraremos conseguir adaptar el trabajo y mejorar y ajustar las condiciones laborales a las necesidades laborales y familiares de ambos sexos y de las mujeres de cara a la posibilidad de ser madres.

- Evitar el uso de un lenguaje sexista así como de imágenes que perpetúen las desigualdades es otro de los objetivos marcados en este plan pues consideramos que la fuerza de la palabra y de la imagen en una sociedad tan mediatizada como la nuestra es primordial para evitar la reproducción y permanencia de las desigualdades.

- Consolidar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla de PRODESE con el fin de conseguir introducir la perspectiva de género transversalmente en todas las actuaciones que desde esta entidad sean llevadas a cabo.

- Por último, conseguir que la Asociación Promoción y Desarrollo de la Serranía conquense sea un referente para otras organizaciones por ser una entidad que promueva los principios de una sociedad más justa e igualitaria al contemplar la perspectiva de género, abogando por la erradicación de la discriminación desde su propio seno, volcando este criterio a su zona de competencia (Serranía Alta, Serranía Media, Serranía Baja y Campichuelo).

3. FASES DEL PLAN

Para la elaboración del Plan de Acción Positiva de PRODESE, se han seguido las fases que exponemos a continuación, recogidas en la siguiente tabla:

FASES	CONTENIDOS
1. COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN	Decisión de aplicar una política de Igualdad de Oportunidades
2. SENSIBILIZACIÓN	Acciones de comunicación para informar y sensibilizar a la plantilla de la implantación de un programa de Igualdad
3. DIAGNÓSTICO	Análisis, a través de datos cualitativos y cuantitativos, de la situación de la entidad sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Detección de las áreas susceptibles de intervención.
4. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS	Relación de medidas concretas a desarrollar para erradicar las desigualdades detectadas en la fase previa del diagnóstico.
5. IMPLEMENTACIÓN	Desarrollo de las medidas expuestas en la programación de acciones positivas.
6. EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN	Análisis y difusión de los resultados obtenidos a nivel interno y externo de la entidad sujeta al plan.

A continuación exponemos elaboradas cada una de estas fases.

3.1. Compromiso de participación

PRODESE es una Asociación caracterizada por su compromiso con la sociedad y, en especial, con el tema de las desigualdades de género, como así lo demuestran sus participaciones en distintos proyectos con el Instituto de la Mujer. Con este nuevo proyecto, el compromiso de esta organización es aún mayor, con la creación de la Unidad de Género para implantar transversalmente el enfoque de género así como por la realización de este Plan, abocado a aplicar una política de igualdad en su fuero interno y ser así un referente en su zona.

3.2. Sensibilización

Todos/as los/las componentes de la Asociación estuvieron, desde el comienzo del proyecto, informados de las competencias de la Unidad de Género, participando activamente en las actividades desarrolladas por esta Unidad así como facilitando el trabajo (en mayor o menor medida) con la aportación de información o material requerido para llevar a cabo las distintas actuaciones contempladas en el proyecto por la que fue creada.

La información difundida por parte de la Unidad, la petición de información, así como otras comunicaciones llevadas a cabo con el personal de PRODESE se han realizado vía e-mail y personalmente, al encontrarse, la mayoría de la plantilla, en las mismas oficinas donde la Unidad de Género desarrollaba su trabajo. Esta doble vía de comunicación aseguraba una mayor fluidez en el trato, sensibilización, formación e información de los/las componentes de la Asociación con la responsable de este proyecto.

Para la realización de este Plan, se han tenido en cuenta. la información aportada por los/las miembros de la plantilla en las encuestas que se les realizaron para recabar la información necesaria para la redacción de este documento así como las sugerencias, impresiones y cambios que les gustaría ver realizados en su lugar de trabajo.

3.3 DIAGNÓSTICO

La presentación de propuestas que recoge el Plan de Acción Positiva surge, necesariamente, de un diagnóstico o análisis de la situación entre hombres y mujeres en la organización en todos sus ámbitos.

Para realizar la tarea de hacer un diagnóstico fiel a la realidad de la Asociación se realizaron una serie de encuestas³ a la plantilla técnica de PRODESE, obteniendo, de esta manera, datos de carácter cuantitativo y cualitativo que fueron completados con la información recogida de manera oral mediante entrevistas semi-dirigidas con algunos/as miembros que conforman el equipo de trabajo. También, como trabajadora de este centro, la observación directa ha sido otra técnica de recogida de datos utilizada para desarrollar el diagnóstico sobre desigualdades en PRODESE.

La Asociación Promoción y Desarrollo Serrano es una asociación sin ánimo de lucro que opera en la zona de la serranía conquense desde su constitución en el año

³ Anexamos la plantilla utilizada para la recogida de datos.

1992 con el objetivo de aplicar estrategias de desarrollo a través de la participación ciudadana en el medio rural y más concretamente en la Serranía de Cuenca y frenar así el despoblamiento paulatino que estaba sufriendo la comarca.

Esta Asociación está compuesta por nueve grandes entidades que representan a todos los agentes institucionales, sociales y económicos de la zona: Mancomunidad de Municipios **Alto Guadiela**, Mancomunidad de Municipios **Los Serranos**, Sociedad Cooperativa Agraria **El Campichuelo**, Asociación para el Desarrollo Integral de la Sierra Baja (**ADISBA**), Unión de Pequeños Agricultores (**UPA**), Unión de Ganaderos Conquenses, S. Coop. (**UGACO**), Asociación la Gavilla Verde, Asociación de Hosteleros de Alta Montaña (**ASHAMON**), Asociación de Mujeres Virgen del Pilar de Cardenete y Marta Peñuelas López (joven).

Desde su constitución, PRODESE gestiona los programas de desarrollo rural **LEADER** y en la actualidad, sus actuaciones se complementan con la gestión de otros programas como: **Agenda Local 21**, **Red CREA** de Empleo y Autoempleo, **Plan de Dinamización Turística**, etc.

La Asociación se configura en torno a una Asamblea General y una Junta Directiva, como órganos de poder y de toma de decisiones, materializándose sus decisiones y actuaciones a través de un equipo técnico, dirigidos por una gerencia y un R.A.F. o interventor.⁴

Según los resultados obtenidos, tras realizar un análisis de los datos, hemos concluido que, a primera vista, de una forma directa y evidenciada, no existe discriminación entre hombres y mujeres en la plantilla técnica de PRODESE. Más del 70 % de la plantilla está compuesta por mujeres. Por otra parte, las tres últimas contrataciones llevadas a cabo han sido personas del sexo femenino.

Debemos destacar el hecho de que los cargos más representativos de su Junta Directiva lo ostentan hombres, como son la presidencia, la secretaría y la tesorería. De igual modo el interventor y el gerente de PRODESE son hombres. Por tanto, esta Asociación es un buen ejemplo para ver la vigencia del llamado “*techo de cristal*”⁵ al

⁴ Esquema de los órganos responsables de la Asociación Promoción y Desarrollo Serrano en el anexo.

⁵ http://www.microsoft.com/spain/empresas/trhh/techo_cristal.msp. Conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección.

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar.

A medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico de las organizaciones, encontramos menos mujeres. Esta regla se cumple a nivel mundial y se da en todos los sectores económicos incluso en aquellos en los que la presencia de la mujer es mayor. En Europa las mujeres ocupan un 32% de puestos

comprobar que los puestos de mando y toma de decisiones, su cúpula de poder, está en manos masculinas.

En cuanto a la plantilla, no hay diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores, estando sus retribuciones sujetas a los convenios que firma el grupo de acción local para la ejecución de los distintos proyectos a los que están asignados/as. Los complementos salariales también son los mismos para todos/as los miembros, que disfrutan del complemento de dietas y transporte o recorrido.

Por otro lado, en lo referente a los contratos, por la naturaleza y funciones de la Asociación, la mayoría de los empleados/as están contratados por obra y servicio, a excepción de 2 de los/las 3 responsables del Grupo de Desarrollo Rural que están indefinidos (el gerente y la técnica).

Destacar dos puntos, uno positivo y otro negativo. El primero es el hecho de que la persona contratada como responsable de las TICS sea una mujer, puestos que suelen estar, tradicionalmente, ocupados por hombres. Por otro lado, destacar que una mujer está contratada con un cargo inferior a su nivel formativo o cualificación⁶.

La jornada, a excepción de una empleada que tiene turno partido, es continua para todos/as y el promedio de horas trabajadas por los/las miembros de la plantilla está bastante equiparada. Tampoco se ha detectado ninguna discriminación por razón de sexo en la formación continua que recibe la plantilla así como en el disfrute de las vacaciones correspondientes.

Por otra parte, como características de los/las trabajadores/as de PRODESE, apuntar que es una plantilla joven y altamente cualificada. Sus edades están comprendidas entre los 25 y 45 años, siendo el porcentaje de personas que no llegan a la treintena el 45,5 % del total. En cuanto a la formación, casi el 86% de la plantilla tiene estudios universitarios, siendo dos mujeres las que tienen la mayor cualificación con estudios de postgrado (contratadas como técnicas). Igualmente, también son dos mujeres las que tienen la menor cualificación con estudios de F.P. Grado Superior, una técnica y una administrativa. Los puestos superiores (Gerencias) están a cargo de una diplomada y de un licenciado.

directivos, pero sólo un 10% llegan a ocupar puestos en los Consejos de Administración. La disparidad salarial entre hombres y mujeres, ocupando puestos de la misma capacidad y responsabilidad, es de un 15% como media.

⁶ Pueden confrontar esta información en las fichas de recogida de datos anexadas al final de este documento.

A día de hoy, sólomente 3 empleados/as tienen descendencia (2 mujeres con una y dos hijas, respectivamente y un hombre con un hijo).

La Junta Directiva tiene asegurado, tal y como se lo exige la Orden 06/06/2008⁷ a la que se acoge el Programa de Desarrollo Rural que gestiona PRODESE, el 40% del voto femenino, pero los puestos de presidencia, secretaría y tesorería están ocupados por hombres, al igual que la gerencia de la Asociación.

En cuanto al tema de la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, PRODESE ha participado en 2 proyectos EQUAL (proyecto IMUMEL Y EQUAL ENLAZADAS) y en los meses de ejecución del proyecto de la Unidad de Género la plantilla ha sido formada por sendos cursos, uno sobre Mainstreaming y otro sobre Impacto de Género, en materia de igualdad; de forma on-line, se ha desarrollado el Enfoque de Género y las Políticas de Igualdad desde las Organizaciones. Esta formación se ha apoyado con la difusión de documentos sobre “uso no sexista del lenguaje” a toda la plantilla de la entidad.

Aún así, debido a la normalización e interiorización que el tema de las desigualdades conlleva, por ser algo adquirido y aprehendido social y culturalmente, la formación recibida todavía es insuficiente, existiendo la creencia entre algunos/as de sus miembros que el tema de la Igualdad de Oportunidades no es algo “prioritario”.

Por otra parte, PRODESE sigue apostando por el Enfoque de Género en sus actuaciones, materializándose este hecho en diversos proyectos de investigación sobre la mujer serrana y en la formación para el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

⁷ Orden 06/06/2008 de la Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural por la que se establece el procedimiento de selección de territorios y las disposiciones de aplicación del Eje LEADER en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2007/2013.

3.4. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS: MEDIDAS RECOMENDADAS

Las actuaciones que proponemos van dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los/las empleados/as de PRODESE y a luchar contra las desigualdades de Género entre hombres y mujeres.

Las medidas podrían agruparse en 3 ámbitos de actuación, dependiendo de los objetivos que persiguen cumplir.

1. Medidas que mejoren el funcionamiento y la calidad en el trabajo de la plantilla de PRODESE desde una perspectiva de género
2. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Medidas para apoyar e incentivar la corrección de desigualdades a nivel interno y externo

Las desarrollaremos a continuación:

1. Medidas que mejoren el funcionamiento y la calidad en le trabajo de la plantilla de PRODESE desde una perspectiva de Género.

- Para intentar mejorar el funcionamiento y la calidad en el trabajo de la plantilla de la entidad las medidas propuestas van dirigidas, en primer lugar, a la elaboración de un Convenio Colectivo, que revisado con una perspectiva de empleo, mejore las condiciones de los/las trabajadores/as. En un principio pensamos en recomendar la acogida al “I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social⁸, o que éste fuera la base para suscribir uno entre la Dirección y los/las representantes de la plantilla. Sin embargo dicho convenio se acaba de declarar nulo por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, resolviendo, con su sentencia de 22 de diciembre de 2008, la impugnación realizada a este convenio por numerosas organizaciones⁹.

⁸ Publicado en el B.O.E. nº 146 de 19 de junio de 2007.

⁹ Para ampliar información o leer la sentencia completa ir a la siguiente dirección web:
<http://www.socialia.org/portal/site/Socialia/menuitem.a0ea1f34e796e1a93c578162805101ca/?vnextoid=15139527e15fe110VgnVCM1000000b1510acRCRD>

- Siguiendo en este eje de actuación, otra medida a aplicar sería la de realizar un Plan de Acción Formativa que contemplase las necesidades formativas de la plantilla para refrescar y actualizar sus conocimientos, ajustándose al Sistema Nacional de Cualificaciones. Con esta medida se persigue que los/las empleados/as consigan una formación adecuada y renovada para desempeñar con mayor eficiencia sus tareas cotidianas (optimizando los resultados de la Asociación), así como para poder optar a mejoras en su ámbito laboral.

Este Plan de Formación se completaría, por un lado, con cursos sobre “Prevención de Riesgos Laborales” ya que únicamente los/las componentes del Plan de Desarrollo Rural son los/las únicos/as que han recibido información sobre este tema, es decir, sólo 3 personas frente a una plantilla de 11. Por otro lado, creemos vital que prosiga la educación en temas de Igualdad de Oportunidades para sensibilizar a la plantilla así como para que se consiga la aplicación transversal del Enfoque de Género (Mainstreaming) desde sus respectivos puestos de trabajo.

- Por último proponemos impulsar una política de comunicación, tanto a nivel interno como externo, para desterrar el uso de imágenes y lenguaje sexista que perpetúa y refuerza las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Por ello es importante la formación sobre Género a la que hacíamos referencia en el punto anterior. Podría realizarse un manual sobre el uso no sexista del lenguaje para PRODESE donde estarían estipuladas reglas y normas de uso así como algunos conceptos básicos y un glosario de términos. También se supervisará toda la documentación generada por el Grupo de Acción Local para evitar promover estos desequilibrios así como los medios donde se publicite, siendo únicamente aptos aquellos acordes con la filosofía de esta entidad.

La realización de estas actuaciones resultaría conveniente y provechosa para la Asociación tanto a nivel interno para con sus empleados/as como para su imagen a nivel externo.

2. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tal y como reza el Artículo 14 de la Ley Orgánica de Igualdad¹⁰ (LOI) en este punto proponemos medidas acordes a lo recogido en dicho artículo para asegurar la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres que trabajan en PRODESE. Así pues, serán tres las actuaciones encaminadas a conseguir la conciliación o al menos facilitar ésta:

- Teletrabajo. Siempre y cuando el proyecto al que el/la trabajador/a esté vinculado lo permita (como puede ser el caso del trabajo por objetivos en el que no haya que dar una atención personal), el teletrabajo es una medida efectiva que permitirá a los/las empleados/as realizar parte de su trabajo desde casa facilitándoles, de este modo poder ajustar y acomodar su empleo a sus otros deberes y obligaciones.
- Flexibilidad horaria. Otra medida que podría ayudar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es ofrecer la posibilidad de trabajar en un rango o bloque específico de horas (por ejemplo, de 9,00 a 14,00) y el resto de la jornada dejarla a elección del trabajador, pudiendo entrar a las 8,00, salir a las 15,00 ó las 16,00 horas, por la tarde, o en el horario que más le convenga para conseguir este objetivo.
- Convenio con la guardería más cercana. Debido al reducido número de la plantilla que actualmente compone PRODESE no es posible la creación de una guardería en la entidad. Pero sí puede hacerse un convenio con alguna guardería de las más cercanas a las oficinas para que los/las empleados/as pudieran dejar allí a sus hijos/as con el consiguiente beneficio para éstos y por tanto para la Asociación.

Sin duda, la aplicación de estas medidas ayudaría en gran medida a conseguir el difícil pero necesario objetivo de la conciliación, permitiéndonos avanzar en la

¹⁰ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada en el B.O.E. N° 71, 23 de marzo de 2007. Pág. 12615.

equiparación entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Sin ningún coste de eficiencia para la Asociación y con notables beneficios para todos y todas.

3. Medidas para apoyar e incentivar la corrección de desigualdades a nivel interno y externo.

- Conseguir la paridad en la Junta Directiva, garantizando el 50% del voto femenino es una medida que pretende facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. Actualmente esta representación es del 40%. Con esta actuación se conseguiría la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, tal y como indica la LOI en el Título II “*Políticas Públicas para la Igualdad*”¹¹.
- Una medida bastante adecuada a la pretensión de facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral debido a los obstáculos que, por género, le afectan y perjudican notablemente en este ámbito, es facilitarle su inclusión en él con una primera toma de contacto, obteniendo una experiencia que le ayude a desarrollar una buena carrera profesional. Por ello, una medida con la que PRODESE puede contribuir a incentivar la corrección de las desigualdades en el ámbito laboral es la realización de convenios con la U.C.L.M. y los Institutos de Educación Secundaria de Cuenca para la realización de prácticas en la entidad, prevaleciendo las candidaturas femeninas frente a las masculinas. Sin duda esta medida reporta beneficios mutuos para la Asociación, que se vería aligerada de trabajo en momentos puntuales, como para las personas que se sirvan de ésta.
- Creemos que la invisibilización de la mujer a lo largo de la historia es un pesado lastre del que debemos liberarnos, reconociendo su labor esencial en la sociedad y elevándolas a la posición que se merecen para, de este modo, conseguir “*una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*”. El cambio social que se persigue con la eliminación de las desigualdades es difícil y extenso pero cada paso nos aproxima más a la complicada pero loable meta marcada. Planteamos la realización de dos

¹¹ Ibidem.

estudios de investigación sobre la mujer en la zona que compete a PRODESE que consigan, aparte de la inherente y significativa obtención de datos que podrían perderse por su carácter intangible, esa visibilización de la mujer y la valoración que le ha sido negada a lo largo de nuestra historia.

MEDIDAS	ACCIONES RECOMENDADAS	OBJETIVOS QUE PERSIGUEN	OBSERVACIONES
1. Medidas que mejoren el funcionamiento y la calidad en el trabajo de la plantilla de PRODESE desde una perspectiva de Género	Convenio Colectivo	Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de los puestos laborales de la plantilla.	Todas las medidas aquí dispuestas comulgan con lo establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 22 de marzo.
	Plan de Acción Formativa	Consolidar la formación en: a) Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla de PRODESE con el fin de conseguir introducir la perspectiva de género transversalmente en todas las actuaciones que desde esta entidad sean llevadas a cabo. b) Prevención de Riesgos Laborales. c) Cursos relacionados con los respectivos puestos de trabajo que permitan a los/as trabajadores/as renovar sus cualificaciones profesionales y poder prosperar laboralmente.	

	Política de comunicación interna y externa sensible al Género.	Evitar un uso de imágenes y lenguaje sexista, promoviendo la igualdad y siendo un referente en la zona para otras entidades.	
2. Medidas dirigidas a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Teletrabajo	Introducción de nuevas formas de organización laboral que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores	
	Flexibilidad horaria		
	Convenio con Centros de Atención a la Infancia (CAI).		
3. Medidas para apoyar e incentivar la corrección de desigualdades.	Garantizar el 50% del voto femenino en la Junta Directiva.	Facilitar y acelerar la incorporación de mujeres en puestos subrepresentados e intentar, igualmente, romper el “techo de cristal” y permitir el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.	

	<p>Convenio UCLM e Institutos de Educación Secundaria</p>	<p>Facilitar la incorporación de la mujer en el mundo laboral así como el desarrollo de su carrera profesional.</p>	<p>Adjuntamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento por el que se regula el procedimiento para la firma de convenios en la Universidad de Castilla-La Mancha. (Aprobado en Consejo de Gobierno de 7 de junio de 2006 y publicado en BO-UCLM nº93 de junio de 2006) • Modelos de Convenio de Colaboración de la UCLM
	<p>Proyectos de investigación para la visibilización de la mujer en el mundo rural.</p>	<p>Estudiar el papel de la mujer en la sociedad rural de la Serranía conquense para impulsar el liderazgo de éstas y reconocer y visibilizar su labor esencial en esta comarca.</p>	<p>Adjuntamos borradores para 2 proyectos sobre investigaciones referidas al estudio de la mujer en la serranía.</p>

