

PROGRAMA "MEJORA DE LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO"

Problemas a los que atiende:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 3. Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.
- Problema 4. Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial.
- Problema 5. Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas.
- Problema 6. Permanencia y recrudescimiento de la desigualdad retributiva.
- Problema 10. Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas.
- Problema 14. Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayormente en las mujeres.
- Problema 16. Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social.
- Problema 17. Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife.

Causas:

Problema 3.

1. La falta de sensibilidad con respecto a las mujeres en situación de vulnerabilidad.
2. La subsistencia de prejuicios socioculturales que apartan a estas mujeres del espacio público haciéndolas invisibles para la sociedad.
- 3 La situación que sufren de doble y, en ocasiones, triple discriminación por su condición de mujeres mayores de 45 años, mujeres extranjeras y/o mujeres con diversidad funcional.

Problema 4.

1. Las mujeres son las que siguen asumiendo el rol de cuidados en el hogar y socialmente se justifica que sea a ellas a las que mayoritariamente se les ofrezcan estos contratos y, además, las que más se acogen a ellos por motivos de conciliación.
2. Estos contratos se ofrecen especialmente a las mujeres entendiendo que su salario es complementario y secundario en el núcleo familiar.
- 3 La falta de sensibilización y de formación en igualdad de las personas responsables de la selección y contratación de personal. Quizás, no siendo conscientes de que están teniendo un comportamiento discriminatorio en el acceso al empleo de las mujeres.

Problema 5.

1. Los servicios públicos no cubren las necesidades familiares de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo asumidas, mayoritariamente, por las mujeres.
2. El entorno del mercado laboral no facilita la conciliación y la corresponsabilidad.
3. Socialmente al empleo de las mujeres no se le da el mismo valor que al de los hombres.
4. Existencia de estereotipos de género en el mercado laboral que condicionan el acceso de las mujeres al empleo y su mantenimiento, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción.
5. La falta de presencia de las mujeres en estos sectores no se percibe como una discriminación de género.

Problema 6.

1. No se tienen en consideración las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea sobre la erradicación de la desigualdad retributiva, al no ser un objetivo prioritario a solventar.
2. Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones están influenciados por estereotipos que generan un mayor valor social al trabajo desempeñado por los hombres en el mercado laboral que al desempeñado por las mujeres.
4. La desigualdad retributiva no es una prioridad en la negociación colectiva.
5. La falta de corresponsabilidad y la vinculación directa de las mujeres como principales responsables de la conciliación, condicionan su promoción interna y la posibilidad de acceder a complementos retributivos que aumenten su salario.

Problema 10.

1. Las mujeres en situación de violencia de género suelen sufrir aislamiento social, lo que dificulta su (re) inserción.

Problema 14.

1. No se socializa en la corresponsabilidad.
7. Las políticas de conciliación no han tenido el impacto deseado hacia la corresponsabilidad.

Problema 16.

5. Las entidades de carácter económico y social no se perciben a sí mismas como promotoras de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
7. El personal técnico y directivo de entidades de carácter económico y social no suele estar sensibilizado ni formado.

Objetivo intervención al que se vincula:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 3.

1. Desmitificar los prejuicios culturales existentes en torno a las mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional fundamentalmente en el marco del mercado laboral.
2. Favorecer el pleno disfrute de los derechos de ciudadanía de las mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional.
3. Promover la inserción socio laboral de mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional.

Problema 4.

1. Dar a conocer las repercusiones personales, económicas, sociales y familiares que se derivan de la contratación a tiempoA5:F11 parcial.
2. Concienciar sobre la necesidad de realizar un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres.

Problema 5.

1. Concienciar sobre la necesidad de realizar un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo doméstico y de cuidado entre hombres y mujeres.
2. Sensibilizar sobre las desigualdades existentes en el acceso y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.
3. Promover que el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres y de los hombres se desarrolle en condiciones de igualdad.

Problema 6.

1. Facilitar la comprensión del concepto de 'desigualdad retributiva' para que las partes implicadas puedan definir acciones que garanticen una política retributiva igualitaria.
2. Elaborar materiales con indicaciones prácticas que facilite una intervención encaminada a promover la igualdad retributiva.
3. Reconocer a las entidades que tengan una política retributiva igualitaria.

Problema 10.

1. Promover la inserción socio-laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.

Problema 14.

1. Generar actitudes pro-activas hacia la asunción individual y colectiva de las responsabilidades domésticas y de cuidado.
2. Favorecer la puesta en marcha de medidas y/o creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a hombres y mujeres.

Problema 16.

4. Transmitir una imagen positiva de las políticas de igualdad.

Problema 17.

1. Reforzar la intervención en algunas de las manifestaciones de violencia machista.
3. Sensibilizar e informar sobre las diferentes expresiones de la violencia contra las mujeres.

PROYECTO "MUJERES Y MERCADO LABORAL. NOS COMPROMETEMOS"					
FASE 1. INFORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.	FD	Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	Entidades comprometidas o interesadas con el METV Cabildo	Entidades comprometidas o interesadas con el METV	
6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.	FD	Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha enmarcadas en el problema nº 6.de las actuaciones. Valorar la pertinencia de las citadas acciones.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV	1. Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).

6.2. Recopilación y/o elaboración de información y materiales que incidan positivamente en la eliminación de la desigualdad retributiva.	p	<p>Buscar y recolectar materiales sobre desigualdad retributiva. Informar sobre las recomendaciones de la OIT y la UE sobre desigualdad retributiva a los agentes implicados. Aportar claves para incluir en la negociación colectiva actuaciones tendentes a la erradicación de las desigualdades retributivas.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Representantes legales de trabajadoras/es f Delegadas/os sindicales</p>	
FASE 2. FORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
5.3. Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.	P	<p>Orientar sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Representantes y delegados/as de trabajadoras y trabajadores</p>	
5.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	<p>Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar sobre cláusulas para incorporar en los convenios medidas dirigidas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Radio ECCA Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco CEOE Fundación ADECCO TITSA Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades privadas y públicas</p>	

5.8. Información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.	P	Informar sobre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.	Ayuntamientos Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Profesionales de asesorías laborales Profesionales de agencias de colocación	1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).
6.3. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género.	P	Facilitar la comprensión del concepto de la desigualdad retributiva y de los factores que intervienen en ella. Dotar de estrategias para conseguir una política retributiva igualitaria a través de la negociación colectiva.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
FASE 3. APOYO Y ORIENTACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

5.5. Asesoramiento a representantes legales de trabajadoras/ es y delegadas/os sindicales, así como al personal de recursos humanos de las empresas, para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que mejoren el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.	C	Orientar a las partes implicadas en la negociación colectiva sobre las posibles cláusulas a incluir en la negociación colectiva que eviten la presencia de obstáculos para el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
6.4. Asesoramiento a las entidades sobre el procedimiento a seguir para valorar si están favoreciendo o no la desigualdad retributiva.	C	Favorecer que las entidades conozcan si tienen una política retributiva desigual o no. Implicar a las entidades en las soluciones a este problema.	Cabildo (CIIADG)	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas	
16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	C	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIIADG)	Empresas	
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.6./5.10./14.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	P	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas	

PROYECTO "FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A RECURSOS HUMANOS, REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORAS/ES Y DELEGADAS/OS SINDICALES"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en las repercusiones que tiene la contratación a jornada parcial, especialmente, para las mujeres.	Radio ECCA Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco CEOE Fundación Adecco TITSA Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas	
5.3. Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.	P	Orientar sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes y delegados/as de trabajadoras y trabajadores	
5.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar sobre cláusulas para incorporar en los convenios medidas dirigidas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Radio ECCA Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco CEOE Fundación ADECCO TITSA Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades privadas y públicas	

<p>5.5. Asesoramiento a representantes legales de trabajadoras/ es y delegadas/os sindicales, así como al personal de recursos humanos de las empresas, para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que mejoren el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.</p>	<p>C</p>	<p>Orientar a las partes implicadas en la negociación colectiva sobre las posibles cláusulas a incluir en la negociación colectiva que eviten la presencia de obstáculos para el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales</p>	
<p>5.8. Información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.</p>	<p>P</p>	<p>Informar sobre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.</p>	<p>Ayuntamientos Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Profesionales de asesorías laborales Profesionales de agencias de colocación</p>	<p>1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>
<p>6.3. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género.</p>	<p>P</p>	<p>Facilitar la comprensión del concepto de la desigualdad retributiva y de los factores que intervienen en ella. Dotar de estrategias para conseguir una política retributiva igualitaria a través de la negociación colectiva.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales</p>	
<p>6.4. Asesoramiento a las entidades sobre el procedimiento a seguir para valorar si están favoreciendo o no la desigualdad retributiva.</p>	<p>C</p>	<p>Favorecer que las entidades conozcan si tienen una política retributiva desigual o no. Implicar a las entidades en las soluciones a este problema.</p>	<p>Cabildo (CIIADG)</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas</p>	

14.7. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para introducir cláusulas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación.	P	Orientar sobre medidas a poner en marcha en las empresas favorecedoras de la corresponsabilidad y la conciliación.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	C	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIIADG)	Empresas	
17.3. Apoyo y orientación para la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo y acoso sexual en entornos laborales públicos y privados.	C	Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención y atención en situaciones de acoso.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Entidades públicas y privadas	
17.4. Sensibilización, información y formación en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	FD	Abarcar el tratamiento de las agresiones sexuales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género. Mostrar indicadores para la detección de las diferentes expresiones de las agresiones sexuales, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. f Ofrecer información sobre los recursos y servicios en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Asociaciones de mujeres Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO IASS (UOVG) Cabildo	Trabajadoras/es Delegados/as sindicales Profesionales de recursos humanos Profesionales de recursos de violencia de género Población en general	
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

10.5. Apoyo a las entidades públicas y privadas sobre medidas a adoptar en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa en materia de violencia de género.	P	Incentivar a las entidades públicas y privadas para que tomen medidas que atiendan a la violencia de género en el marco de la RSC.	CEOE Femete Fepeco TITSA Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Entidades públicas y privadas	
---	---	--	--	-------------------------------	--

PROYECTO "TIEMPOS PARA LA IGUALDAD"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.3. Campaña informativa sobre las consecuencias que tiene la jornada parcial, especialmente para las mujeres.	P	Informar de las consecuencias que tiene la jornada parcial. Cuestionar la creencia de que la jornada parcial es beneficiosa para las mujeres por facilitar la conciliación.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco Fundación Adecco CEOE Ayuntamientos Cabildo	Mujeres Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas Sindicatos Profesionales de asesorías laborales Población en general	

4.5./5.9. Campaña de sensibilización sobre el valor del empleo femenino.	P	Reforzar la concepción del salario de las mujeres como un ingreso al núcleo familiar y no como un salario complementario y secundario.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco Fundación Adecco CEOE TITSA Ayuntamientos Cabildo	Mujeres Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas Sindicatos Profesionales de asesorías laborales Población en general	
4.6./5.10./14.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	P	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas	
AE 5.11. Creación de incentivos a la contratación de mujeres en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas.	P	Motivar a las empresas para que realicen contrataciones a mujeres.	Cabildo	Entidades privadas	
AE 5.12. Establecimiento de convenios de colaboración para acceso y mantenimiento al mercado laboral de las mujeres.	FD	Facilitar la contratación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Establecer cauces de colaboración entre la administración local y el tejido empresarial.	Femete Fepeco CEOE Cabildo	Entidades privadas	
6.5. Creación de un premio/distintivo de buena práctica a las entidades que tengan una política retributiva igualitaria.	P	Reconocer a las empresas para que pongan en marcha medidas positivas que garanticen una política retributiva igualitaria.	Ayuntamientos Cabildo	Entidades públicas y privadas	

PROYECTO "ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
3.1. Itinerarios personalizados de inserción socio laboral con enfoque de género dirigidos de forma diferenciada a: - mujeres mayores de 45 años, - mujeres con diversidad funcional, - mujeres transexuales - mujeres extranjeras cuyo principal obstáculo para su inserción sea el desconocimiento de la lengua española.	FD	Mejorar la inserción socio laboral de las mujeres que participen en los itinerarios personalizados. Atender de manera individualizada a las necesidades y demandas que presenten las mujeres. Reciclar y cualificar a las mujeres. Facilitar estrategias para el acceso y mantenimiento del empleo. Ofrecer formación en lengua española para facilitar el acceso al mercado laboral de mujeres extranjeras. Establecer cauces de colaboración con el tejido empresarial de la isla para la intermediación laboral.	Cáritas Cruz Roja Ataretaco Afedes Radio ECCA Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Ayuntamientos Cabildo	Mujeres mayores de 45 años con diversidad funcional en situación de vulnerabilidad Extranjeras en situación de vulnerabilidad	1. Que al menos el 30% de las mujeres que participen de los itinerarios de inserción socio laboral accedan al mercado laboral.
COMPLEMENTARIAS DEL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

3.3. Campaña de sensibilización dirigida a servicios de asesoramiento laboral y empresarial y departamentos de recursos humanos.	P	Desterrar mitos y prejuicios de las mujeres mayores de 45 años, inmigrantes y con diversidad funcional en situación de vulnerabilidad en el entorno laboral. Visibilizar de forma positiva la diversidad mostrando referentes de mujeres y sus aportaciones.	Asociaciones de Mujeres Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Fundación Adecco Femete Fepeco TITSA Ayuntamientos Cabildo	Agentes de Empleo y Desarrollo Local Orientadoras/es laborales Personal de los departamentos de recursos humanos	
--	---	--	--	--	--

COMPLEMENTARIAS DEL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.5. Estudio sobre la incidencia de la desigualdad retributiva.	P	Conocer la brecha salarial en la isla de Tenerife.	CEOE f Secretaría de la Mujer de USO - Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO FGULL ULL Cabildo	Sindicatos Organizaciones empresariales Empresas Administraciones públicas Población interesada	

1.4./3.2. Estudio sobre Discapacidad, Género y Empleo.	P	Conocer de manera más precisa las causas y los efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres con diversidad funcional en el ámbito del empleo.	FGULL ULL Cabildo	Agentes de Empleo y Desarrollo Local Personal de los servicios de orientación laboral Personal de los departamentos de Recursos Humanos Sindicatos f Ayuntamientos Cabildo	
1.6./5.13. Estudio pormenorizado para analizar cuáles son las dificultades que encuentran las mujeres (como grupo social) en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en los sectores en los que están infrarrepresentadas.	P	Realizar un análisis sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. Proyectar actuaciones futuras si de la información recabada se desprende que es necesario.	f FGULL ULL Femete Fepeco CEOE Cabildo	Entidades públicas y privadas	
1.10. Estudio de familias "monomarentales" y monoparentales de la Isla.	p	Conocer la situación de mujeres y hombres que encabezan una unidad familiar con un/a único/a progenitor/a.	f FGULL ULL Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
4.2. Recogida de información sobre las contrataciones a tiempo parcial de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 4.	FD	Conocer los datos de las plantillas según sexo, tipo de contrato y jornada antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 4 y al finalizar para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	Entidades comprometidas con el METV o interesadas Cabildo	Entidades comprometidas con el METV o interesadas	1. Que, al final del METV, de las contrataciones parciales a mujeres, al menos, un 10% pasen a contrataciones a jornada completa (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV)

<p>5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV Cabildo</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV</p>	<p>1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>
<p>6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha enmarcadas en el problema nº 6.de las actuaciones. Valorar la pertinencia de las citadas acciones.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>1. Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>

<p>14.1. Campaña de sensibilización, información y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación.</p>	<p>C</p>	<p>Poner en valor el trabajo de cuidados. Promover la corresponsabilidad y conciliación. Aportar ejemplos positivos de una paternidad responsable. Cuestionar los roles y estereotipos de género.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>Hombres y mujeres Comunidad educativa Alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo Profesionales que intervengan en el Programa de atención a la salud afectivo-sexual y reproductiva del Servicio Canario de Salud Entidades públicas y privadas</p>	
---	----------	---	--	--	--