



II PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2020-2024



ÍNDICE

1.- Fundamentación jurídica

2.- Pretensiones del plan

3.- Ámbito de aplicación

4.- Vigencia

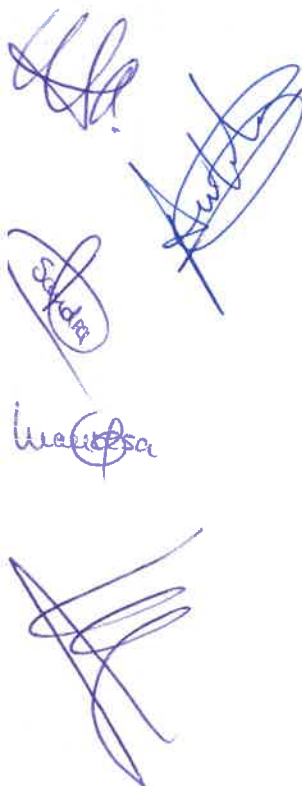
5.- Necesidades detectadas y conclusión del diagnóstico

6.- Diagnóstico

7.- Acciones a desarrollar

Cronograma

ANEXO 1.- Reglamento de funcionamiento de Comisión de Igualdad



Este Plan se fundamenta jurídicamente en la siguiente normativa de aplicación, tanto europea como nacional y autonómica, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones, por tanto, a la hora de realizar e implantar nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres nos hemos basado en lo siguiente:

MARCO EUROPEO DE IGUALDAD

Desde su Asociación como unión económica, la Unión Europea se ha consagrado en la definición y búsqueda del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Ya en el Tratado de Roma del 57, que regulaba las bases del mercado común, se hacía hincapié en el principio de igual remuneración para hombres y mujeres. Si bien este reconocimiento es más una declaración de intenciones que una norma efectiva de aplicación social, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1993 la Unión hacía importantes avances en materia de igualdad legitimando la adopción de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad contra la mujer.

Sin embargo, no es hasta 1997 cuando la Unión Europea da un salto cualitativo en la lucha por la igualdad de género con el Tratado de Ámsterdam, que sienta las bases del reconocimiento de la igualdad como objetivo transversal comunitario, estableciendo la "obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual" (Art. 13)

Ahora bien, la labor legislativa de la Unión no se ha limitado a declaraciones de intenciones formuladas en tratados, sino que ha descendido al nivel de directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones, con un total de 17 directivas en un espacio de 25 años. Es importante destacar el papel de la Carta de Derechos Fundamentales de 2000 que recoge todo el avance legislativo promulgado en tratados, convenciones y jurisprudencia, y que si bien no aporta ningún derecho nuevo sí ejerce un importante valor de consolidación y visibilización de los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento.

Además de abundante normativa, la Unión Europea actúa directamente sobre la igualdad efectiva mediante los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Estos programas son aprobados por el Consejo Europeo y establecen los objetivos de consecución a medio plazo, proporcionando un marco de elaboración de políticas que influye directamente en la legislación de los Estados miembro, así como financiación y apoyo técnico para medidas transnacionales de fomento de la igualdad. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la igualdad que, progresivamente, han ido incorporando acciones positivas de fomento de la igualdad y la asunción de la perspectiva de género en las bases del desarrollo legislativo de los países

miembro, con iniciativas integrales como el programa EQUAL (2001-2006) o el Plan de trabajo para la Igualdad (2006-2010).

MARCO NACIONAL DE IGUALDAD

En materia de igualdad la legislación española encuentra dos referentes claros, la constitución y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La constitución española recoge el principio fundamental de igualdad en su artículo 14 y establece la competencia de su promoción y defensa en los poderes públicos en su artículo 9.2.

Por su parte, la LOI 3/2007 recoge el testigo de la constitución y la abundante normativa europea creando una base legislativa sin precedentes que establece las herramientas para la promoción no de la igualdad, sino del principio de igualdad efectiva y transversal, es decir, como principio general que debe ser tenido en cuenta en todas y cada una de las políticas promovidas por el Estado.

De la LOI cabe destacar sus principios generales, que suponen el marco legislativo aplicable en España y establecen toda una serie de derechos y obligaciones mínimos exigibles para garantizar la efectividad de las medidas y la consecución de sus objetivos. Así pues:

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Obliga a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal, afectando a todos los ámbitos de la vida, especialmente a las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho de igualdad con inversión de la carga de prueba, es decir, es la persona acusada la que tiene que demostrar que no ha infringido la ley.
- Legitima las acciones públicas con competencias en materia de mujer y para la defensa de los derechos de igualdad.
- Establece un marco general que legitima la adopción de acciones positivas.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos de gobierno, en cargos de responsabilidad y en la normativa del régimen electoral.

A nivel de intervención en el mundo del trabajo y la entidad, la LOI establece una serie de medidas que aportan herramientas y deberes nuevos a implantar en la entidad. Así puedes quedar regulados los Planes de Igualdad, pasando a ser obligatorios en entidad de más de 250 trabajadores/as y en aquellos casos en que por sanción administrativa sea procedente implantarlos como medida sustitutiva de la sanción. Establece a su vez medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, creando el permiso de paternidad autónomo y dotándolo de prestación económica. Además, establece la obligatoriedad de formular medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva, garantizando así que sean las partes las que acuerden su contenido de forma libre y responsable.

La normativa aportada por la LOI repercute de forma directa sobre el Estatuto de los Trabajadores, modificando y ampliando algunos de los derechos recogidos en éste para adaptarlos al objetivo de consecución de la igualdad efectiva. Afecta entre otros a la adaptación y distribución de la jornada laboral, a permisos retribuidos por cuidado de hijos y personas dependientes, permisos de lactancia, reducciones por guarda legal, distribución de las vacaciones, condiciones de supresión de contrato y excedencias entre otros.

El 7 de marzo de 2019, se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 6/2019, introduciendo ciertas modificaciones relevantes en materia de legislación laboral y en relación con el principio de igualdad de oportunidades.

MARCO AUTONÓMICO DE IGUALDAD

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en el apartado 25 de su artículo 49 la competencia de los organismos autonómicos en materia de promoción de la mujer, determinando la igualdad en materia de empleo y trabajo como ámbito de actuación de la Generalitat. De igual modo, el artículo 11 del Estatuto establece que es competencia de la Generalitat garantizar que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones.

Partiendo de la base de lo dispuesto en la LOI y en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat promulga el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las entidades de la Comunidad Valenciana, estableciendo:

- El procedimiento para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en el territorio valenciano.
- La obligatoriedad por parte de entidad u organizaciones participadas principalmente con capital público de elaborar un Plan de Igualdad.

- La obligatoriedad de las entidades cuyo Plan haya sido visado de aportar anualmente un informe de evaluación de resultados.

- Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para la validación de los Planes de Igualdad en el territorio de la Comunidad Valenciana.

VII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Dicho Convenio Colectivo, incluye los siguientes preceptos relacionados con la igualdad de género:

Artículo 97º.- Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnostico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros d trabajo.

a) Objetivos Preferentes de los planes de Igualdad

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
6. Enfoques de género en materia de Salud Laboral. Estos objetivos se concentrarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y
deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.
7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores. Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión de compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores. Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad. Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Artículo 98º.-Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 99º.-Protección a las víctimas de la violencia de género. Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo(art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo(art.40.3bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art.45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo(art 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la representación de la Asociación y de otra la representación de los trabajadores y las trabajadoras de la misma, recogemos en el presente documento los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la asociación en el desarrollo e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de ACERVEGA es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de Igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de Igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como asociación y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en ACERVEGA.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de Igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la asociación. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la asociación.
- 2.- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- 3.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la asociación
- 4.- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- 5.- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto en la asociación.
- 6.- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- 7.- Mejorar de las condiciones de conciliación

8.- Mejorar de la salud psicosocial de la plantilla

9.- Constituir la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la asociación

10.- Incluir el principio de Igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social

11.- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la asociación

12.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo

13.- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

14.- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales



Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, se activa la puesta en marcha de la elaboración e implantación del I Plan que nos permita avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de Igualdad. Para el correcto desarrollo de este, contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:



1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad, se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y la plantilla, que formará el Comité de Igualdad.

2.- Confección del diagnóstico de género, teniendo como modelo la Guía para la elaboración de planes de Igualdad de Generalitat Valenciana a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la asociación.

3.- Estudio de las medidas necesarias en función del diagnóstico de la organización

4.- Encuestas de Igualdad para la plantilla



5.- Informe de Evaluación de las medidas del I Plan.



6.- Análisis del marco jurídico del contexto de la asociación, con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa sociolaboral vigente.

7.- Plan de comunicación no sexista, que incluirá al plan de comunicación de la asociación.

8.- Adaptación de herramientas y procedimientos a los principios de Igualdad, dada la naturaleza de la consultoría en recursos humanos es habitual utilizar herramientas y procedimientos de selección, información, comunicación, clasificación, etc., que proceden de fuentes diversas, por lo que es necesario revisar y adaptar estas herramientas para que cumplan con el principio de Igualdad de oportunidades y no emplee lenguaje sexista.

9.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación, con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de feedback que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

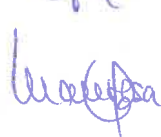


ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana para ACERVEGA y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.



La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.



VIGENCIA



El presente Plan es un conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones detectadas en el diagnóstico con necesidad de ser corregidos, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiendo un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el **24 de febrero del 2020 y concluyendo el 23 de febrero del 2024**. A su finalización, se realizará un informe de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad.

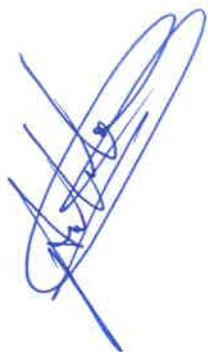


Las mejoras sobre el Convenio recogidas en este Plan de Igualdad se mantendrán más allá de la finalización del mismo.

ÁREAS DE TRABAJO

Tal y como se establece en la normativa y por organización interna, vamos a pasar a trabajar las áreas y las medidas del siguiente modo:

- Área de selección y acceso al empleo
- Área de conciliación y corresponsabilidad
- Área de retribución y clasificación profesional
- Área de promoción y formación
- Área de Salud Laboral y Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Área de comunicación y lenguaje no sexista
- Área de condiciones de trabajo
- Área de infrarrepresentación femenina



Manresa





DIAGNÓSTICO



Wass



Wass



El presente estudio pretende arrojar luz sobre la situación inicial de la entidad en asuntos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este diagnóstico concluirá con un informe de la situación encontrada que pretende exponer de forma clara las fortalezas y debilidades encontradas en la entidad respecto a la igualdad de oportunidades.

Este informe de diagnóstico orientará las medidas a implantar y determinará la necesidad o no de emprender acciones positivas para fomentar la equidad en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en ACERVEGA.

Para plantear de forma adecuada el diagnóstico, en primer lugar analizaremos el contexto de la entidad y su plantilla, y a continuación indicaremos los datos cuantitativos y cualitativos recabados de entrevistas y recogida de datos.

Tabla de datos generales de la entidad

Nombre de la entidad	ACERVEGA – Asociación Daño Cerebral Adquirido e Ictus de la Vega Baja
CIF	
Domicilio social	Centro de Servicios Sociales C/La Huerta, 20 / Granja de Rocamora, Alicante
Teléfono	650 650 395
e-Mail	acervega@gmail.com
Actividad a la que se dedica	Ayuda y acompañamiento
Nº y municipio de centros de trabajo	1 en Alicante
Productos/Actividades principales	Acompañamiento
Forma Jurídica	Asociación
Multinacional	
Nacional	
Local/Regional	X

Análisis cuantitativo y cualitativo

Ver Anexo I

ACCIONES POR DESARROLLAR EN EL I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo en la asociación, mediante la utilización de herramientas objetivas que descarten posibles discriminaciones directas o indirectas haciendo hincapié en el lenguaje que se utilice para su difusión y su selección.

MEDIDA 1. INCORPORAR UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

ACCIONES

1. Revisión de las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tablones de anuncios, etc.) con la finalidad de asegurar que la información llega por igual tanto a hombres como a mujeres
2. Tras dicha revisión, se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la asociación, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
3. Revisión de ofertas de empleo existentes y comprobación de que no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos (tanto en denominación como en descripción).

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

Metodología: Se creará un procedimiento y un modelo de oferta de empleo no discriminatoria que deberá emplearse en todos aquellos procesos de selección desarrollados por la asociación.

Temporalización: 2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección	Ofertas de empleo	300 €
Comité de igualdad	Protocolo lenguaje neutro	

INDICADORES

1. Prácticas de comunicación revisadas y lenguaje sexista detectado
2. Ejemplos de lenguaje neutro introducidos
3. Ofertas de empleo revisadas y corregidas

MEDIDA 2. CREAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN BASADO EN EXPERIENCIA Y FORMACIÓN QUE GARANTICE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVO GENERAL

Evitar sesgos de género y garantizar que se establecen puestos de trabajo sin discriminación de género y facilitando el acceso a las mujeres a aquellos puestos en que se encuentran menos representadas.

ACCIONES

1. Definir los criterios objetivos que son valorados a la hora de optar a un determinado puesto o entrar en la asociación como trabajador/a, en función del puesto y su peso relativo en porcentaje a la hora de acceder al puesto concreto (experiencia, formación, etc...)
2. Se fomentará la contratación de mujeres en los puestos en los que están menos representadas, incluyendo como criterio de contratación el que, cuando un hombre y una mujer empaten respecto a todos los criterios anteriores, se prime la contratación de mujeres

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

Metodología: Crear un protocolo en el que se medirá el impacto y valoración de la formación y experiencia de los candidatos/as

Temporalización: 2021

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Protocolo de selección no sexista	300 €

INDICADORES

1. Protocolos de selección y criterios objetivos definidos
2. Número de contratos por categoría profesional desagregados por género

ÁREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Establecer el modo de acceso a los puestos de responsabilidad, para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO DE DESARROLLO PROFESIONAL NO DISCRIMINATORIO REGULADO POR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIONES

1. Se plasmarán por escrito todos los requisitos en cuanto a mérito y rendimiento necesarios para acceder a dirección, garantizando así una comparación justa y con independencia del sexo.
2. Incluir la cláusula de paridad en la descripción de puestos de responsabilidad, de manera que sea parte inherente del puesto el tender a subsanar posibles subrepresentaciones que existan en cuanto a sexo.
3. Se establecerá medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, como que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Aspirantes a puestos de responsabilidad.

Metodología: Se creará un protocolo específico.

Temporalización: 2022

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección	Protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio	400 €
Comité de igualdad	Bases de promoción interna	
	Descripción de puestos	

INDICADORES

1. Requisitos establecidos, necesarios para acceder a puestos de dirección.
2. Cláusula de paridad incluida en la descripción de puestos de responsabilidad.
3. Número de ascensos por puestos o grupos profesionales por mujeres y hombres.

MEDIDA 2. PROMOVER LAS POSIBILIDADES DE ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, CONTRIBUYENDO A REDUCIR DESIGUALDADES Y DESEQUILIBRIOS

ACCIONES

1. Establecer programas específicos para la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia.
2. Comunicar a las personas en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en ese proceso, realizando un seguimiento específico, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Puestos de trabajo ocupados por mujeres

Metodología: creación de programas específicos para promoción de mujeres

Temporalización: 2023

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Programas específicos Comunicaciones de plazas Información desagregada	400 €

INDICADORES

1. Programas específicos para la promoción de mujeres.
2. Número de comunicaciones realizadas a las personas en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares.
3. Promociones desagregadas por sexo.

MEDIDA 1. FORMAR AL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO GENERAL

Formar al personal de la organización en igualdad de género e igualdad de oportunidades para establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización del trabajo.

ACCIONES

1. Formación presencial a las personas integrantes del Comité de Igualdad en Igualdad de Oportunidades, desde un punto de vista participativo y activo, dado que son las que van a dar impulso al Plan de Igualdad.
2. Formación y entrenamiento especializado al personal de la asociación para que la perspectiva de género esté presente en todas las áreas funcionales de la organización (formación prevista para 2019).
3. Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, en especial dirigida a las direcciones de conservación y personal de mandos intermedios.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: plantilla de la asociación

Metodología: Formación presencial para el personal de la organización en Igualdad de género e Igualdad de oportunidades.

Temporalización: 2020

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Materiales formativos de Igualdad Proyector Aulas/salas de formación	500 €

INDICADORES

1. Evaluación de los resultados de la formación de la Comisión de Igualdad.
2. Nº participantes en la formación por hombres y mujeres y resultados de aprendizaje.
3. Evaluación de los resultados de la formación dirigida a las personas que participan en procesos de selección, contratación, promoción y formación por hombres y mujeres.

MEDIDA 2. REALIZAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EL COMITÉ DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Dado que el Comité de Igualdad es el encargado de impulsar las medidas del Plan que conducen a una efectiva igualdad de género, se hace de especial importancia que conozcan todos los matices de ésta, para que puedan definir medidas que realmente conduzcan a esta igualdad y actúen sobre puntos especialmente sensibles.

ACCIONES

- Se llevará a cabo una formación planteada desde el punto de vista participativo para los integrantes del Comité de Igualdad.
- Además se ofrecerá formación y entrenamiento especializado para poder aportar la perspectiva de género a todos los proyectos de la asociación.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Recursos Humanos y Comité de Igualdad

Destinatarios: Comité de Igualdad

Metodología: Formación presencial para el Comité sobre la gestión e implantación de Planes de Igualdad en la asociación.

Temporalización: 2020

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Materiales formativos de Igualdad Proyector Aulas/salas de formación	200 €

Indicadores de evaluación: Los indicadores de impacto serán el número de asistentes, calidad de la formación y valoración de la formación.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta medida consiste en elaborar y desarrollar un protocolo en caso de Violencia de Género.

Así, se regularán los procedimientos de actuación dentro de la asociación y se buscará crear las bases para poder evitar cualquier tipo de conflicto que pueda desarrollarse en situaciones de este tipo.

ACCIONES

- 1.- Elaboración del protocolo de actuación en casos de Violencia de Género.
- 2.- Comunicar e informar a toda la plantilla del protocolo establecido y su funcionamiento.
- 3.- Difundir el protocolo en los tabloneros de anuncios, intranet y demás medios de difusión de la organización.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección	Protocolo en caso de Violencia de Género	200 €
Comisión de Igualdad	Planes de comunicación de dicho protocolo	

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Desarrollo de un protocolo

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: número de mujeres solicitantes/que hacen uso del protocolo

MEDIDA 2.- DESARROLLO DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO, ASÍ COMO FORMACIÓN EN LA MATERIA AL PERSONAL

Siguiendo la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de Noviembre de 1991, entendemos por Acoso Sexual "toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

OBJETIVO GENERAL

Poder prevenir y erradicar de raíz cualquier situación que pueda darse en la organización relativa a acoso sexual o trato discriminatorio en razón de género o cualquier otro motivo.

ACCIONES

Articular un protocolo contra el acoso sexual y en razón de género o cualquier otra circunstancia, haciendo de éste:

- Una declaración de principios que muestre la tajante intolerancia de la organización hacia cualquier tipo de acoso sexual y discriminación en razón de género
- Una política divulgativa y preventiva, mediante la cual se traslade el importante mensaje a los trabajadores de la intolerancia de cualquier tipo de discriminación o acoso
- Un cauce específico que marque un procedimiento de denuncia, respetando la confidencialidad del denunciante o víctima de acoso en razón de género, explicitando los pasos a seguir y el tipo de acciones que pueden tomarse contra dicho acoso en el entorno laboral y extra laboral.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección	Protocolo en caso de Acoso Sexual y por	500 €
Comité de igualdad	Razón de Género	

Metodología: desarrollo y elaboración desde una óptica participativa de un procedimiento que ayude a gestionar cualquier situación de este tipo que se de en la organización.

Temporalización: 2021

Indicadores de evaluación: número de trabajadores y trabajadoras que han podido tener acceso al protocolo.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 1. REVISAR Y FOMENTAR UNA CULTURA E IMAGEN IGUALITARIA EN LA ASOCIACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la asociación tanto a nivel interno como en su proyección exterior.

ACCIONES

1. Revisión y corrección del lenguaje e imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas eliminando términos e imágenes sexistas o estereotipadas.
2. Establecer y marcar puntos de mejora donde actuar.
3. Elaborar un documento en el que se recojan las acciones correctivas más relevantes, así como consejos a la hora de redactar comunicaciones internas/externas de la organización.
4. Realizar una Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la asociación.
5. Informar a entidades colaboradoras y proveedoras de la asociación de su compromiso con la igualdad.
6. Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la asociación cuenta con un Plan de Igualdad.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: no conlleva

Temporalización: 2021

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Diagnóstico de situación de la asociación Documento de medidas correctivas	100 €

INDICADORES

1. Lenguaje e imágenes sexistas corregidas.
2. Documento con las acciones correctivas más relevantes, así como consejos.
3. Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la asociación.
4. Logos y reconocimientos utilizados en campañas.

MEDIDA 2.- PROTOCOLO LENGUAJE E IMAGEN SEXISTA QUE IMPIDA UNA INFRARREPRESENTACIÓN DE LA MUJER TANTO DENTRO DE LA ASOCIACIÓN COMO EN SUS PERSONAS VOLUNTARIAS/SOCIAS/BENEFICIARIAS, ASÍ COMO FORMACIÓN AL RESPECTO

OBJETIVO GENERAL

Tras la revisión de los documentos oficiales de la entidad, se hace esencial asegurar que los futuros documentos van a seguir implementando los mismos principios y valores.

Para ello, se establecerá un protocolo que marque el tipo de lenguaje e imagen a utilizar.

ACCIONES

- Desarrollo de un protocolo específico sobre lenguaje e imagen que debe transmitir la entidad en sus comunicaciones con agentes externos a la organización.
- Elaboración del protocolo desde una óptica participativa.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión ejecutiva de la Fundación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de lenguaje e imagen no sexista	500 €

Metodología: participativa, tomando en consideración las aportaciones de diferentes niveles de la entidad.

Temporalización: 2022

Indicadores: número de ocasiones en los que ha sido utilizado dicho protocolo.

ÁREA RETRIBUTIVA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

MEDIDA 1. REALIZAR UN ESTUDIO RETRIBUTIVO ANUAL PARA MEDIR EL NIVEL DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Con la finalidad de evitar sesgos de género en ámbitos tan delicados como la retribución, realizaremos una revisión anual que nos aporte una visión amplia acerca del estado de las retribuciones y la política retributiva en la organización.

El objetivo es que no se produzca un impacto negativo sobre otros ámbitos de la vida de las trabajadoras, disminuyendo su poder adquisitivo con respecto al de los trabajadores.

ACCIONES

- Desarrollo de un estudio anual en el que se puedan visualizar las retribuciones por niveles laborales.
- Revisión pormenorizada de que no existan diferencias entre la retribución percibida por hombres y mujeres.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión ejecutiva de la Fundación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Humanos	Medios Materiales	Económicos
Departamento de RRHH Comisión de Igualdad	Estudio anual retributivo	200 €

Metodología: recogida de información acerca de los niveles retributivos de la organización para realizar un estudio por niveles, así como su comparación y comprobación de que no existen diferencias basadas en género.

Temporalización: revisión anual a partir de 2020

Indicadores de evaluación: grado de equidad entre niveles salariales por sexos

MEDIDA 2.- CREAR UN PROTOCOLO DE RETRIBUCIÓN BASADO EN EL CONCEPTO DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que ese informe anual de retribuciones sea transparente por lo que se creará un protocolo que explique en qué conceptos se dan las diferentes retribuciones.

ACCIONES

1. Crear un protocolo que clarifique y explique los conceptos en función de los cuales se dan diferencias en retribución.
2. Comunicar y difundir dicho protocolo y tomarlo como base para controlar que no existan desviaciones a través de tablonas, intranet, etc.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: protocolo basado en el convenio colectivo que rige la asociación.

Temporalización: 2023

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección	Protocolo retributivo	300 €
Comité de igualdad	Difusión a través de diferentes medios de dicho Protocolo	

INDICADORES

1. Protocolo de retribución.
2. Resultados de la difusión, número de personas a las que llega por género.

ÁREA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 1. FORMAR E INFORMAR A TODA LA PLANTILLA EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la asociación.

ACCIONES

1. Impartición de una formación planteada desde el punto de vista participativo para toda la plantilla de la organización, en la cual se trate corresponsabilidad y conciliación de vida personal y familiar como eje central.
2. Se proporcionará material informativo y formativo con el fin de divulgar valores y actitudes que mejoren la información impartida.
3. Se difundirá en diferentes medios (tablones, intranet, etc.) las conclusiones de dicha formación, así como algunas medidas de corresponsabilidad comentadas durante ésta.
4. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Formación presencial y online en medidas de corresponsabilidad y conciliación.

Temporalización: 2023

Medios materiales y humanos:

	Medios	
	Humanos	Económicos
Dirección		500 €
Comisión de igualdad		
	Materiales	
	Materiales formativos	
	Material informativo	
	Difusión de la campaña en diferentes medios	

INDICADORES

1. Número de cursos de formación y número de participantes por género.
2. Material informativo y formativo.
3. Estudio del impacto de dicha formación (asistentes hombres y mujeres, responsabilidades familiares, etc.).
4. Número de acciones de sensibilización dirigidas a hombres y número de participantes.

MEDIDA 2: FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

ACCIONES

- 1. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad
- 2. Medir los permisos solicitados por mujeres y por hombres con el fin de promover campañas de comunicación.
- 3. Desarrollar nuevos permisos que amplíen el convenio que permitan fomentar la corresponsabilidad en el hogar en hombres.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Dirección de la asociación y Dirección Recursos Humanos

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Formación presencial y online en medidas de corresponsabilidad y conciliación.

Temporalización: 2024

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Plantilla	Medidas de corresponsabilidad	300 €

INDICADORES

- 1. Número de hombres acogidos a esta medida
- 2. Número de acciones
- 3. Número de solicitantes acogidos a esta medida

ÁREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1.- FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS EN QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS

OBJETIVO GENERAL

Para evitar la feminización o masculinización de determinados puestos o grupos profesionales, se especifica que, en futuras contrataciones, se favorecerá la contratación de mujeres en aquellas áreas o grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada.

ACCIONES

1. En igualdad de méritos y resultados, dar prioridad a la incorporación de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.
2. Adecuar las instalaciones de la asociación (número de vestuarios, comedor...), para facilitar el acceso de mujeres a determinadas secciones/áreas

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión ejecutiva de la Fundación

Destinatarios: Toda la plantilla

Metodología: compromiso de Dirección de fomento de incorporación de mujeres a departamentos o grupos profesionales donde se encuentre infrarrepresentada, tras la valoración de méritos y experiencia.

Medios materiales y humanos:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección Comité de igualdad	Creación de compromiso de dirección	150 €

Temporalización: 2023

Indicadores de evaluación: número de contrataciones de hombres y mujeres por año

ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 1.- CREAR UN PROTOCOLO SOBRE SALUD LABORAL ESPECÍFICO PARA LAS MUJERES

OBJETIVO GENERAL

Tomando en consideración las diferentes necesidades de las mujeres en lo que respecta a situaciones como la lactancia o el embarazo, se planifica la creación de un protocolo que pueda identificar posibles daños sobre la salud de las mismas y poder, de esta manera, actuar sobre dicho agente causante del daño.

ACCIONES

- Desarrollar un protocolo específico mediante el cual se pueda dar conciencia de los riesgos a los que son más propensas las trabajadoras, con la finalidad de establecer los mecanismos de protección y prevención adecuados.
- Desarrollo de programas comunicativos e informativos específicos para mujeres, desde una óptica participativa.
- Aportar más información a las trabajadoras sobre cuestiones acerca de la salud femenina en el trabajo, especialmente en las etapas del embarazo y lactancia.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión ejecutiva de la Fundación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Humanos	Medios	
	Materiales	Económicos
Dirección	Protocolo de salud laboral	200 €
Comité de igualdad	Programas formativos/comunicativos	

Metodología: realización de jornadas formativas e informativas acerca de salud laboral y prevención de riesgos laborales específicos en el caso de las trabajadoras.

Temporalización: 2024

Indicadores de evaluación: número de mujeres asistentes a dichas jornadas formativas e informativas acerca de salud laboral.

CRONOGRAMA



Luana



MEDIDA/AÑO	2020	2021	2022	2023	2024
	0	0	0	0	0
	2	2	2	2	2
	0	1	2	3	4
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
MEDIDA 1. INCORPORAR UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO					
MEDIDA 2. CREAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN BASADO EN EXPERIENCIA Y FORMACIÓN QUE GARANTICE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES					
ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL					
MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO DE DESARROLLO PROFESIONAL NO DISCRIMINATORIO REGULADO POR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO					
MEDIDA 2. PROMOVER LAS POSIBILIDADES DE ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, CONTRIBUYENDO A REDUCIR DESIGUALDADES Y DESEQUILIBRIOS					
ÁREA DE FORMACIÓN					
MEDIDA 1. FORMAR AL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
MEDIDA 2. REALIZAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EL COMITÉ DE IGUALDAD					
ÁREA DE RETRIBUCIONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
MEDIDA 1. REALIZAR UN ESTUDIO RETRIBUTIVO ANUAL PARA MEDIR EL NIVEL DE IGUALDAD					
MEDIDA 2.- CREAR UN PROTOCOLO DE RETRIBUCIÓN BASADO EN EL CONCEPTO DE IGUALDAD					
ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
MEDIDA 1. FORMAR E INFORMAR A TODA LA PLANTILLA EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
MEDIDA 2: FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD					
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO					
MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO					
MEDIDA 2.- DESARROLLO DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO, ASÍ COMO FORMACIÓN EN LA MATERIA AL PERSONAL					
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO					
MEDIDA 1.- CREAR UN PROTOCOLO SOBRE SALUD LABORAL ESPECÍFICO PARA LAS MUJERES					

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1.- FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS EN QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 1. REVISAR Y FOMENTAR UNA CULTURA E IMAGEN IGUALITARIA EN LA ASOCIACIÓN

MEDIDA 2.- PROTOCOLO LENGUAJE E IMAGEN SEXISTA QUE IMPIDA UNA INFRARREPRESENTACIÓN DE LA MUJER TANTO DENTRO DE LA ASOCIACIÓN COMO EN SUS PERSONAS VOLUNTARIAS/SOCIAS/BENEFICIARIAS, ASÍ COMO FORMACIÓN AL RESPECTO

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la entidad en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la entidad ACERVEGA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ACERVEGA. Dicha Comisión se constituyó el 24-02-2020.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de AVERVEGA está compuesta por las personas que integran la Comisión de Igualdad:

Por parte de la Junta Directiva de la Asociación:

- Antonio Lopez Santacruz 74000124-Q
- Antonia Manresa Rocamora 74178596-P

Por parte de la plantilla:

- Leticia Serrano Muñoz DNI 74362951-H
- María Gambín Manresa DNI 20084509-N
- Beatriz De Mergelina Martínez DNI 48686417-V

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial anual tras la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

En cuanto a las herramientas de evaluación, la Comisión dispondrá de herramientas estadísticas necesarias para el procesamiento de la información obtenida y el contraste con los indicadores de evaluación establecidos. Del mismo modo la Comisión dispondrá de autoridad para:

- Recabar información de los distintos puestos de trabajo y emplearla en el análisis de la consecución de las medidas de acción.
- Administrar cuestionarios de calidad a las trabajadoras y los trabajadores para conocer el impacto de las medidas en el día a día de la plantilla.
- Concertar entrevistas dentro de horario de trabajo con cualquier miembro de la plantilla con el fin de poder obtener información cualitativa de los resultados o el progreso de las medidas.
- Recabar las opiniones, sugerencias y preguntas de la plantilla a fin de poder integrarlas en propuestas de mejora del Plan.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).