



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PLAN.....	pág. 3
PRETENSIONES DEL PLAN.....	pág. 13
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	pág. 17
VIGENCIA.....	pág. 19
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	pág. 21
ACCIONES A DESARROLLAR.....	pág. 23
CRONOGRAMA.....	pág. 42
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	pág. 45

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PLAN



En los últimos años hemos visto sentarse las bases jurídicas y normativas para el impulso no solamente del concepto de igualdad entre hombres y mujeres, sino de su aplicación práctica que permite cumplir con el principio de igualdad efectiva. La legislación vigente establece la igualdad como un principio básico de la regulación del mercado de trabajo, estableciendo las condiciones para la obligatoriedad de su cumplimiento y dotando al sistema jurídico de herramientas para su promoción a todos los niveles. A este fin tenemos que analizar el progreso realizado tanto en el marco nacional, como en el europeo y comunitario.

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 quedan 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.

Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (a partir de febrero de 2019)

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

CAPÍTULO XII. Medidas de carácter social

Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de.

- a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 59. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente.

- a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las

condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes.

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere.

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso.

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden

ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

Descendente (cargo superior hacia inferior).

Horizontal (mismo nivel jerárquico).

Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

Comunicación a la plantilla de dichas medidas.

Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

1) Procedimiento informal:

El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

2) Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un

plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

1. Información y sensibilización.-Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

2. Formación.-Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

PRETENSIONES DEL PLAN



Reunidos de una parte la Presidencia de la entidad y de otra la representación del personal de la misma, es nuestra intención en el presente documento recoger 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 entidad 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 plan de igualdad de Asociación Unió Pobles Solidaris 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 entidad y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Asociación Unió Pobles Solidaris.

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 entidad. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

1. Confeción del diagnóstico de la situación de género de la organización que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género de la plantilla, analizando la información desagregada por sexo y teniendo en cuenta las áreas de acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución, salud en el trabajo y comunicación no sexista.
2. Diseño participativo de las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la Presidencia y la representación del personal. Para garantizar esta participación contemplamos la necesidad de comunicar a nivel interno todos los avances logrados en materia de igualdad, las razones que nos impulsan a llevar a cabo las acciones de igualdad y los valores en que se sustenta todo el proceso.
3. Mejora de las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada, como objetivo a alcanzar de forma concreta y que aporta un valor añadido en las condiciones laborales de la plantilla y nos permite avanzar en el principio de igualdad, facilitando que mujeres y hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar, fomentando y haciendo posible a su vez la corresponsabilidad en el hogar.
4. Mejora de la salud psicosocial de la plantilla, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el engagement.
5. Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la entidad, pasando a formar parte inequívoca de la cultura entidad y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la entidad.

6. Obtener el visado del Plan de Igualdad de Entidad expedido por la Generalitat Valenciana como reconocimiento público de nuestros esfuerzos por garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad, aportando un beneficio interno por su contribución a la comunicación de nuestros valores a la plantilla y un beneficio social por suponer a nuestra opinión un importante refuerzo social que presenta como modelos deseables aquellas entidad que hagan un esfuerzo en la dirección de las políticas de igualdad y no discriminación.
7. Incluir el principio de igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social entidad, contribuyendo con nuestras acciones a lograr una sociedad más igualitaria, aportando un modelo social de igualdad, proporcionando un trabajo igualitario a nuestra plantilla y gestionando nuestras actividades como Asociación desde la perspectiva de género, aportando por tanto nuestro enfoque a las entidad con las que trabajamos y extendiendo nuestros valores de igualdad progresivamente al conjunto de la sociedad.

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, contemplamos la puesta en marcha de la elaboración e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades que, en el plazo de un año, nos permitirá avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de igualdad. Para el correcto desarrollo del mismo 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 Presidencia y los/as trabajadores/as, que formarán el Comité de Igualdad.
2. Confección del diagnóstico de género, teniendo como modelo la Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad elaborado por la Generalitat 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 entidad.
3. Estudio y estandarización de la situación de conciliación, se encuesta la situación de conciliación entre vida familiar, laboral y privada de los/as trabajadores/as a fin de poder contrastar los resultados obtenidos con la normativa vigente y tratar de encontrar mejoras a la misma orientadas a las necesidades reales y aplicadas de la plantilla.
4. Análisis del marco jurídico del contexto de la entidad, 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 socio-laboral vigente.
5. Plan de comunicación no sexista, que incluye el análisis de todos los medios de comunicación que emplea la entidad, tales como catálogos, dípticos, página web, correos electrónicos, etc. Con el fin de detectar el posible uso de comunicación sexista, creando formas de comunicación no sexista, formando a los/as empleados/as para evitar el uso de lenguaje sexista, adaptando los contenidos publicados a los valores de igualdad, etc.
6. 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.

7. Recabar informes y datos para la obtención del visado, el grupo de trabajo para la igualdad será responsable de recabar y clasificar los datos requeridos para la implantación y evaluación del plan de Igualdad, permitiendo además su utilización para la confección de una memoria que incluya mejoras futuras, con el fin de poder tramitar la solicitud del visado de Planes de Igualdad de Generalitat.
8. Establecimiento de protocolos de selección no sexista, así como el correspondiente al acoso sexual y por razón de género.

ÀMBITO DE APLICACIÓ



Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio nacional para la Asociación Unió Pobles Solidaris y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Asociación Unió Pobles Solidaris pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

VIGENCIA



El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose 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 cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiéndose un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el 17 de septiembre de 2019 y concluyendo el 16 de septiembre del 2023.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



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 Asociación Unió Pobles Solidaris.

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.

Contextualización de la entidad

Tabla de datos generales de la entidad

Nombre de la entidad	Asociación Unió Pobles Solidaris
CIF	G96631213
Domicilio social	Avenida Doctor Peset Aleixandre, 73-17, 46009, Valencia
Teléfono	963 92 62 18
e-Mail	ups@upsolidaris.org
Actividad a la que se dedica	lucha contra el racismo, la marginación y exclusión social de los inmigrantes, asilados y refugiados; cooperación internacional para el desarrollo
Nº y municipio de centros de trabajo	1 en Valencia
Productos/Actividades principales	Formación, sensibilización, apoyo, proyectos de cooperación
Forma Jurídica	Asociación
Multinacional	
Nacional	
Local/Regional	X

Análisis cuantitativo y cualitativo

Ver Anexo I

ACCIONES A DESARROLLAR POR ÁREAS



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1.- Desarrollo de un protocolo de selección de personal que tome como referencia la experiencia y formación, eliminando sesgos de género

OBJETIVO GENERAL

Evitar la masculinización o feminización de diferentes puestos de trabajo, estableciendo mediante un protocolo criterios objetivos basados en la experiencia y en la formación, facilitando el acceso de mujeres a puestos en los que se encuentren sub-representadas.

ACCIONES

- Establecer criterios de puntuación objetivos y basados en experiencia, formación y competencias personales y profesionales
- Definir para cada oferta concreta, aquellos criterios que tendrán mayor peso y puntuación en el proceso de selección.
- Eliminar cualquier sesgo de género que se pueda dar durante el proceso de selección.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad

Destinatarios: Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de selección no sexista Documentación actual utilizada para entrevistas Modelo CV ciego	150 €

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

Temporalización: 2019

Indicadores de evaluación: valoración o puntuación de la experiencia y formación de los candidatos y las candidatas a los diferentes puestos.

Medida 2.- Elaborar un registro y base de datos de las ofertas de empleo

OBJETIVO GENERAL

Obtener datos globales del número de mujeres y hombres que optan a diferentes puestos, de manera que podamos obtener un porcentaje por género en cada una de las fases del proceso. De esta manera podremos observar diferentes irregularidades en el proceso cuando se trata de cubrir una vacante.

ACCIONES

- Elaboración de un registro con los datos concretos por sexos de los participantes y las participantes en procesos de selección. De esta forma hallaremos el porcentaje de mujeres presentadas, de hombres, de hombres o mujeres que pasan a segundas fases o entrevistas personales, etc.
- Definir procesos concretos de revisión de estos porcentajes, con la finalidad de observar irregularidades en los procesos de selección.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Responsables del proceso de selección

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Base de datos	150 €

Metodología: obtención de porcentajes de hombres y mujeres candidatos y candidatas en cada una de las fases del proceso de selección.

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: utilizaremos los porcentajes hallados como indicadores cualitativos del impacto de la medida, estableciendo comparativas antes y después de la implantación del plan (variaciones interanuales, por ejemplo).

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 1.- Desarrollo de un programa formativo propio que fomente la promoción de mujeres

OBJETIVO GENERAL

Se busca fomentar las promociones internas de trabajadores, proporcionándoles formación específica que evite sesgos de género y promoviendo la equidad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

ACCIONES

Se establecerán las siguientes medidas concretas para lograr el objetivo general:

- Elaboración de itinerarios formativos específicos, facilitando el cumplimiento de los criterios fijados en las promociones por parte de las mujeres trabajadoras.
- Información acerca de cuáles son esos requisitos objetivos a las trabajadoras, asegurando que son conocidos por todas ellas y facilitando, por tanto, su puesta en conocimiento para lograr su cumplimiento (experiencia, formación, etc.)
- Se promoverá el acceso prioritario de la formación continua a sexos que se encuentren infrarrepresentados en el que dicha formación capacite para su ejercicio.
- Promoción de cursos específicos para trabajadoras, focalizados en liderazgo y habilidades directivas.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Mujeres de la Asociación

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Itinerarios formativos Materiales formativos Docentes externos	300 €

Metodología: formación específica para mujeres, información sobre los criterios que rigen las promociones y acceso prioritario a formación en la que se encuentren sub-representadas.

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: número de mujeres participantes en dichas iniciativas, así como el número de promociones a las que se opta.

Medida 2.- Desarrollo de un protocolo de promoción que incluya criterios objetivos

OBJETIVO GENERAL

Las promociones internas conllevan puestos de mayor responsabilidad. Por ello, para tratar de facilitar el acceso de las mujeres a dichos puestos, en los cuales se han encontrado tradicionalmente sub-representadas, se buscará desarrollar este protocolo que fije criterios objetivos basados en competencias, experiencia y formación.

ACCIONES

- Determinación objetiva de los criterios de rendimiento, mérito y formación para el acceso a puestos de mayor responsabilidad, garantizando la estandarización de criterios y no generando sesgos de género.
- Se añadirán cláusulas de paridad en puestos específicos de responsabilidad, de manera que se facilite el acceso de la mujer a puestos en los que se encuentre sub-representada.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Aspirantes a puestos de responsabilidad y trabajadoras.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de promoción	150 €

Metodología: Se creará un protocolo específico de promociones que fije criterios objetivos y que puedan ser conocidos por los trabajadores y trabajadoras.

Temporalización: 2019

Indicadores de evaluación: el efectivo desarrollo del protocolo, así como su implantación en la organización.

FORMACIÓ

Medida 1.- Impartición de formación específica al personal, así como información sobre Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVO GENERAL

Dado que se plantea incluir la Igualdad de Oportunidades como un valor de la organización, es de vital importancia que todos los trabajadores y trabajadoras tengan nociones sobre dicha temática. Por ello, se implantará un programa formativo específico en Igualdad de Oportunidades, facilitando de esta manera el desarrollo del resto de medidas y contando con el apoyo y conocimientos del resto del personal.

Buscamos así concienciar a la plantilla acerca de la importancia de la Igualdad de Oportunidades y su integración dentro de la organización.

ACCIONES

- Adición en el Plan de Formación de la organización un apartado específico sobre formación en Igualdad de Oportunidades, seminarios de sensibilización, etc.
- Puesta a disposición de los trabajadores y trabajadoras de cursos online y recursos suficientes en materia de Igualdad de Oportunidades.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales formativos Docentes externos	400 €

Metodología: en una primera fase, se impartirá formación general acerca de Igualdad de Oportunidades a todos los niveles de la organización. Tras esta primera fase, se tomará en consideración toda la información y feedback obtenido, de manera que se pueda confeccionar una oferta formativa más amplia atendiendo a las necesidades formativas de cada nivel de la organización, con la finalidad de implantar una óptica basada en la Igualdad de Oportunidades que recorra toda la organización.

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: número de cursos impartidos, porcentaje de trabajadores y trabajadoras formados y niveles organizaciones formados.

Medida 2.- Realizar una formación específica para el Comité de Igualdad

OBJETIVO GENERAL

El Comité de Igualdad es el órgano creado mediante este Plan que promoverá e impulsará las medidas que aquí se recogen. Por ello, es esencial que se ponga todas las herramientas formativas a disposición de este Comité, conociendo todos los matices acerca de la Igualdad de Oportunidades para asegurar el correcto desarrollo y planteamiento de las medidas descritas.

ACCIONES

- Desarrollo de una formación participativa para los integrantes del Comité de Igualdad, con la finalidad de complementar sus conocimientos en lo relativo a la Igualdad de Oportunidad.
- Formación y entrenamiento especializado con la finalidad de que la perspectiva de género pueda recorrer toda la organización y sus proyectos en marcha.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Comité de Igualdad

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Materiales formativos Docentes externos	320 €

Metodología: formación presencial específica para los integrantes del Comité de Igualdad, focalizada en el desarrollo de implantación de Planes de Igualdad.

Temporalización: 2019

Indicadores de evaluación: número de asistentes y grado de satisfacción con la formación recibida.

RETRIBUCIONES

Medida 1.- Realización de un estudio retributivo anual que muestre el estado de las retribuciones dentro de la organización

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 Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Estudio anual retributivo	100 €

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 2019

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

Medida 2.- Creación y desarrollo de un protocolo de retribución que recoja la óptica de la Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVO GENERAL

Disponer de una política retributiva equitativa dentro de la organización es clave a la hora de disponer de un clima laboral positivo, por lo que este protocolo se centrará en fijar criterios objetivos para las diferencias salariales que se puedan dar, así como en visibilizar que existe una equidad retributiva real entre los diferentes niveles salariales.

ACCIONES

- Fijar un protocolo retributivo que especifique los conceptos salariales existentes que pueden generar diferencias en el conjunto de la retribución (antigüedad, nocturnidad, etc.).
- Visibilizar que existe una equidad retributiva real entre niveles salariales.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo retributivo	200 €

Metodología: desarrollo de un protocolo que se rija por los criterios objetivos que fije el Convenio Colectivo.

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: puesta a disposición de los trabajadores y las trabajadoras de dicho protocolo.

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

Medida 1.- Visibilizar las medidas de conciliación de las que disponga la organización

OBJETIVO GENERAL

Dada la creciente dificultad hoy en día para poder compaginar la vertiente laboral con la personal de nuestras vidas, se dispone de una serie de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

El hecho de que los trabajadores y las trabajadoras puedan conocer dichas medidas, facilita su utilización para poder disponer de una calidad de vida plena en ambos aspectos, así como atender a las posibles responsabilidades y cargas de cualquier tipo de los trabajadores y las trabajadoras tengan asumidas.

ACCIONES

- Informar a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas que se promueven en lo que respecta a conciliación y corresponsabilidad.
- Instalar un buzón de sugerencias al departamento de Recursos Humanos de medidas concretas de corresponsabilidad y conciliación, haciendo difusión de las mejores medidas planteadas.
- Cartelería y comunicación de diferentes medidas de interés para los trabajadores y trabajadoras en cuanto a corresponsabilidad y conciliación.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla

Medios humanos y materiales:

	Medios		
	Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Cartelería y elementos de comunicación Buzón de sugerencias	300 €	

Metodología: Campaña comunicación acerca de la corresponsabilidad y medidas de conciliación laboral.

Temporalización: 2020

Indicadores de evaluación: porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido información y han podido llegar a conocer diferentes medidas de corresponsabilidad y conciliación laboral.

Medida 2.- Desarrollo de campañas formativas e informativas específicas en materia de corresponsabilidad

OBJETIVO GENERAL

Los índices de absentismo, desde hace unas décadas, han sido mayores en el caso de las mujeres por la atribución social que se les hace de determinadas tareas relativas al cuidado de hijos, familiares, etc.

Para tratar de evitar que dicho hecho pueda perjudicar a las mujeres trabajadoras, se establecerán campañas formativas e informativas, dando a conocer diferentes medidas de corresponsabilidad dirigidas a acabar con dichas situaciones de desequilibrio y desigualdad que se siguen dando.

ACCIONES

- Elaboración de un programa específico de sensibilización e información, dirigido a todo el personal de la organización y que se centre en materia de corresponsabilidad.
- Reordenar las cargas y tareas familiares, de manera que sean realizadas de manera equitativa tanto por hombres como por mujeres, equiparando por tanto tasas de absentismo.
- Difundir cuáles son los valores fundamentales para que dicho cambio de cultura que se propone de nuestra organización sea efectivo: empatía, solidaridad, equidad, etc.
- Promover un cambio en la cultura organizativa, a fin de lograr el objetivo perseguido con esta medida.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Programa de sensibilización Formación e información	300 €

Metodología: realización de jornadas formativas, seminarios y talleres sobre divulgación de contenidos en materia de corresponsabilidad.

Temporalización: 2022

Indicadores de evaluación: número de participantes en cada una de las acciones de divulgación que se realicen, así como el porcentaje del total de trabajadores y trabajadoras que supone sobre el total.

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 Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de salud laboral Programas formativos/comunicativos	200 €

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

Temporalización: 2023

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

PREVENCIÓN DEL 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 empresa 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:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo en caso de Violencia de Género Planes de comunicación de dicho protocolo	250 €

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Desarrollo de un protocolo

Temporalización: 2021

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

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 a cualquier empleada o empleado.
- 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 basada en género u otros motivos.
- 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 Comisión de Igualdad	Protocolo contra acoso sexual y por razón de género	150 €

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: 2019

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 1.- Revisar la valoración de puestos de trabajo y las distintas valoraciones de desempeño

• **OBJETIVO GENERAL**

Comprobar que en la clasificación del personal en los grupos profesionales del convenio no existen desviaciones y que efectivamente, el personal clasificado en cada uno de los grupos, desempeña las tareas que corresponden en función de su grupo profesional.

ACCIONES

- Creación de un grupo encargado de la revisión de dicho sistema de clasificación.
- Revisión de la actual valoración del desempeño para encontrar puntos de mejora.
- Diseñar un sistema de clasificación que asegure una compensación coherente, equitativa y justa a cada puesto

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla

Metodología: análisis por parte de los responsables de que no existan desviaciones o diferencias en la clasificación profesional del personal

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Revisión de clasificación profesional	200 €

Temporalización: 2022

Indicadores de evaluación: total de desviaciones en cuanto a puesto de trabajo y clasificación profesional

Medida 2.- Elaborar una definición de puestos de trabajo que garantice una clasificación profesional en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

• OBJETIVO GENERAL

Con la finalidad de garantizar que no se den desviaciones en el futuro en cuanto a tareas desempeñadas y tareas desempeñadas y su correspondiente clasificación dentro de un grupo profesional del Convenio Colectivo, se procederá a establecer una definición de puestos de trabajo que ayude a clasificar al personal de manera más objetiva y garantista.

ACCIONES

- Realizar un diagnóstico de la clasificación actual y entrevistas al personal de la Asociación
- Planificar y estructurar los puestos en función de las respuestas obtenidas en las entrevistas
- Elaborar un documento con la definición de puestos correspondiente que se aplicará en la Asociación

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla

Metodología: elaboración de una clasificación de puestos de trabajo siguiendo una metodología estructurada y planificada

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Definición de puestos de trabajo	300 €

Temporalización: 2023

Indicadores de evaluación: número de veces que dicha clasificación ha sido consultada o demandada por el personal.

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

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

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

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:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Creación de compromiso de dirección	200 €

Temporalización: 2022

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

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Medida 1.- Revisión de lenguaje e imagen sexista en documentos oficiales de la organización

OBJETIVO GENERAL

Tanto en la comunicación interna de la organización como en la externa, es esencial tomar una perspectiva que respete el principio de Igualdad de Oportunidades. En lo que respecta a las comunicaciones de la organización con agentes externos (clientes, proveedores, usuarios, etc.) se hace imprescindible que en los documentos de la entidad no se incluya ningún tipo de lenguaje que cree sesgos de género.

Por ello, el objetivo de esta medida es revisar dichos documentos y verificar y corregir que no se dé ningún tipo de discriminación.

ACCIONES

- Revisar los documentos de la entidad mediante los cuales se comunique a agentes externos a la organización, comprobando que no se transmita ningún estereotipo de género y encontrando posibles puntos de mejora.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Material de comunicación de la Asociación	100 €

Metodología: revisión de los documentos de la organización.

Temporalización: 2021

Indicadores: número de documentos oficiales revisados.

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

OBJETIVO GENERAL

Tras la revisión de los documentos oficiales de la entidad (medida 2 de área de condiciones de trabajo), 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 Dirección

Destinatarios: Toda la plantilla.

Medios humanos y materiales:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección Comisión de Igualdad	Protocolo de lenguaje e imagen no sexista	200 €

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

Temporalización: 2021

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

CRONOGRAMA



MEDIDA/AÑO	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Medida 1.- Desarrollo de un protocolo de selección de personal que tome como referencia la experiencia y formación, eliminando sesgos de género					
Medida 2.- Elaborar un registro y base de datos de las ofertas de empleo					
ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL					
Medida 1.- Desarrollo de un programa formativo propio que fomente la promoción de mujeres					
Medida 2.- Desarrollo de un protocolo de promoción que incluya criterios objetivos					
ÁREA DE FORMACIÓN					
Medida 1.- Impartición de formación específica al personal, así como información sobre Igualdad de Oportunidades					
Medida 2.- Realizar una formación específica para el Comité de Igualdad					
ÁREA DE RETRIBUCIONES					
Medida 1.- Realización de un estudio retributivo anual que muestre el estado de las retribuciones dentro de la organización					
Medida 2.- Creación y desarrollo de un protocolo de retribución que recoja la óptica de la Igualdad de Oportunidades					
ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Medida 1.- Visibilizar las medidas de conciliación de las que disponga la organización					
Medida 2.- Desarrollo de campañas formativas e informativas específicas en materia de corresponsabilidad					
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO					
Medida 1.- Crear un protocolo sobre salud laboral específico para las mujeres					
Medida 2.- Revisión de lenguaje e imagen sexista en documentos oficiales de la organización					
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					

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Medida 1.- Revisar la valoración de puestos de trabajo y las distintas valoraciones de desempeño					
Medida 2.- Elaborar una definición de puestos de trabajo que garantice una clasificación profesional en igualdad de condiciones entre hombres y 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.- Revisión de lenguaje e imagen sexista en documentos oficiales de la organización					
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					

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 Asociación Unió Pobles Solidaris 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 Asociación Unió Pobles Solidaris. Dicha Comisión se constituyó el 24-10-2019.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Asociación Unió Pobles Solidaris está compuesta por las personas que integran la Comisión de Igualdad:

Por parte de la Junta Directiva de la Asociación:

- Herminio Saya Mososo - 29205714S – Presidente de la Asociación
- Nieves Molina Hernán – 22609174J – Secretaria de la Junta Directiva

Por parte de la plantilla:

- Adrián Jiménez-Martín Salinero – 70896861M – Trabajador Social
- María Valmaña Molina - 24399774V – Responsable de Gestión de Calidad

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).