

Fundamentación

El presente Plan de Igualdad, se elabora, con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad. Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales. Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece *«la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad»*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas la políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y españolas y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

En el caso de nuestra asociación, nuestra plantilla no llega a cumplir este criterio, ya que no superamos las 25 personas anualmente. Sin embargo, por nuestro carácter social lo hemos valorado como importante para la mejora en la gestión de las personas de nuestra entidad.

Diagnóstico

Para la elaboración del Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de nuestra asociación para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

El diagnóstico ha recopilado una serie de documentación y datos de Eslabón:

- Documentos de comunicación interna.
- Documentos de comunicación externa.
- Web corporativa.
- Memoria de la entidad.
- Convenio colectivo.
- Código ético.
- Datos estadísticos referidos a la gestión de personal desagregados por sexo: categorías profesionales, niveles de responsabilidad, edades de las personas trabajadoras, antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral, salario, acceso a medidas de conciliación y movimientos de personal.
- Opinión de los y las trabajadoras sobre la entidad y la igualdad de oportunidades., recogida a través de un cuestionario anónimo que contestó el 65% de la plantilla.

Tras el análisis de la información recopilada, el Comité de Igualdad, mediante la técnica del DAFO estableció una serie de prioridades sobre las que centrar este primer Plan de Igualdad.

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - El lenguaje y las imágenes que transmitimos en nuestra comunicación, tanto interna como externa, no es todo lo inclusivo que pudiera ser, sobre todo, tratándose de una organización de nuestras características. - La composición del equipo directivo (60% de mujeres) tiende a la paridad, pero no es equivalente a la proporción de hombres/mujeres que se da en la entidad en general (81,48% de mujeres). - Hay más de un 30% del equipo que desconoce las medidas de conciliación o como solicitarlas. - El acceso a medias de conciliación es desigual en función del sexo. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sector de intervención social está altamente feminizado. - Las condiciones salariales del sector no son atractivas para la incorporación de hombres. - Distorsión entre los objetivos de inserción que condicionan la financiación de los programas y la capacidad de innovación que permita no perpetuar estereotipos de género.
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - La entidad en su totalidad (directiva, trabajadores/as y socios/as) muestran su implicación con el principio de igualdad de oportunidades. - La plantilla no percibe discriminación en el acceso a la entidad (69,23%), ni en el trato (100%), ni en las condiciones salariales (92,31%).. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conciliación y la igualdad de oportunidades se tienen cada vez más en cuenta en los criterios de las entidades y organismos que financian nuestras actividades. - La percepción por parte de los equipos sobre la capacidad de acceso a condiciones de igualdad favorece su implicación en la entidad y el crecimiento de la misma.

Compromiso de la dirección

La Junta Directiva, con el apoyo de la Asamblea de socios/as se ha implicado en la elaboración y puesta en marcha del plan. Se estableció una Comité de Igualdad compuesto con parte del equipo directivo y la representación de los/as trabajadores/as.

Desde el Comité de Igualdad se comunicó a toda la entidad (socios/as, voluntarios/as y trabajadores/as) el inicio del proceso y se abrió un espacio específico dentro de la plataforma interna de comunicación, para poner a disposición de todos y todas los avances en la elaboración del Plan.

Objetivos del Plan de Igualdad

El Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre hombres y mujeres define como objetivo general:

“Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo a la totalidad de la entidad”

Del cual se seleccionan los siguientes Objetivos específicos para alcanzar entre el 2019 y el 2020:

1. Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la entidad.
2. Promover, unificar y procedimentalizar las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Áreas de intervención y acciones del Plan

A partir de los objetivos específicos se marcan las áreas de actuación y acciones concretadas a desarrollar en el periodo de vigencia del Plan:

Comunicación: revisar web corporativa para incorporar perspectiva de género y reflejar los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

Gestión de personal: unificar las medidas existentes y valorar la posible implantación de nuevas medidas de conciliación, además de establecer un documento único de información sobre las mismas.

Calendario de implantación del Plan

Actividades	2019						2020												
	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Revisión web	■	■																	
Elaboración de informe			■	■															
Actualización web					■	■													
Encuesta de valoración							■												
Seguimiento de nuevas publicaciones								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Análisis medidas conciliación actuales	■																		
Propuesta de nuevas medidas		■	■																
Elaboración de catálogo con procedimiento				■	■														
Creación de herramientas de registro					■	■													
Seguimiento de implantación							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación de resultados								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Gestión del Plan

El Comité de Igualdad está formado por:

- Ana Cristina Duque Pan- presidenta.
- Víctor Díez García- miembro de Junta Directiva.
- José Yélamos Espinosa- miembro de Junta Directiva.
- Concepción Sanabria Fernández. Representante de los y las trabajadoras

El comité delegará en los responsables de cada área para desarrollar las medidas y se reunirá de manera trimestral para realizar seguimiento de la implantación y desarrollo de las mismas.

A través del espacio de comunicación interna y de las coordinadoras de programas se informará a todos los equipos de las medidas implantadas.

Seguimiento y evaluación del Plan

El Comité de Igualdad se reunirá de manera trimestral para realizar el seguimiento del desarrollo del mismo y de la implantación de las medidas acordadas.

Anexo: Fichas REVISIÓN WEB CORPORATIVA

Área de intervención	COMUNICACIÓN																																																																																										
Nombre de la acción	Revisión de la web corporativa																																																																																										
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar perspectiva de género. - Revisar textos de manera que se incorpore un lenguaje no sexista. - Revisar imágenes de manera que reflejen una realidad lo más inclusiva posible. 																																																																																										
Descripción detallada de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la web (textos e imágenes), señalando aspectos a mejorar en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. - Realización de informe para el equipo de soporte informático. - Actualización de la web. - Envío de encuesta para valorar percepción de cambios en la web. - Seguimiento de nuevas publicaciones 																																																																																										
Personas a las que se dirige	<p>Entidad: socios/as y trabajadores/as</p> <p>Clientes: organismos financiadores y personas participantes de los programas</p> <p>Sociedad en general.</p>																																																																																										
Departamentos a los que afecta	Área de comunicación																																																																																										
Cronograma para su puesta en marcha	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Actividades</th> <th colspan="6">2019</th> <th colspan="6">2020</th> </tr> <tr> <th>jul</th> <th>ago</th> <th>sep</th> <th>oct</th> <th>nov</th> <th>dic</th> <th>ene</th> <th>feb</th> <th>mar</th> <th>abr</th> <th>may</th> <th>jun</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Revisión web</td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Elaboración de informe</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actualización web</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Encuesta de valoración</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Seguimiento de nuevas publicaciones</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> </tr> </tbody> </table>	Actividades	2019						2020						jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	Revisión web													Elaboración de informe													Actualización web													Encuesta de valoración													Seguimiento de nuevas publicaciones												
Actividades	2019						2020																																																																																				
	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun																																																																															
Revisión web																																																																																											
Elaboración de informe																																																																																											
Actualización web																																																																																											
Encuesta de valoración																																																																																											
Seguimiento de nuevas publicaciones																																																																																											
Persona(s) responsable(s)	Víctor Díez																																																																																										
Recursos asociados																																																																																											
Indicadores	Web actualizada																																																																																										

Anexo: Fichas MANUAL MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Área de intervención	GESTIÓN DE PERSONAS																																																																																																								
Nombre de la acción	Elaboración de un manual de medidas de conciliación																																																																																																								
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Unificar las medidas de conciliación existentes. - Valorar la posible implantación de nuevas medidas de conciliación, - Establecer un documento único de información sobre las mismas con condiciones y procedimientos concretos. 																																																																																																								
Descripción detallada de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de medidas de conciliación implementadas en la entidad. - Propuesta de nuevas medidas. - Elaboración de catálogo con procedimiento asociado. - Presentación a los equipos de trabajo. - Establecimiento de herramientas de registro de personal acogido a medidas de conciliación. - Seguimiento de implantación de las medidas. - Evaluación de resultados. 																																																																																																								
Personas a las que se dirige	Trabajadores/as de la entidad																																																																																																								
Departamentos a los que afecta	Gestión de personal Equipos de coordinación																																																																																																								
Cronograma para su puesta en marcha	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">2019</th> </tr> <tr> <th>Actividades</th> <th></th> <th>jul</th> <th>ago</th> <th>sep</th> <th>oct</th> <th>nov</th> <th>dic</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Análisis medidas conciliación actuales</td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Propuesta de nuevas medidas</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Elaboración de catálogo con procedimiento</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Creación de herramientas de registro</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="12">2020</th> </tr> <tr> <th>Actividades</th> <th></th> <th>ene</th> <th>feb</th> <th>mar</th> <th>abr</th> <th>may</th> <th>jun</th> <th>jul</th> <th>ago</th> <th>sep</th> <th>oct</th> <th>nov</th> <th>dic</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguimiento de implantación</td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> </tr> <tr> <td>Evaluación de resultados</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: yellow;"></td> </tr> </tbody> </table>			2019						Actividades		jul	ago	sep	oct	nov	dic	Análisis medidas conciliación actuales								Propuesta de nuevas medidas								Elaboración de catálogo con procedimiento								Creación de herramientas de registro										2020												Actividades		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Seguimiento de implantación														Evaluación de resultados													
		2019																																																																																																							
Actividades		jul	ago	sep	oct	nov	dic																																																																																																		
Análisis medidas conciliación actuales																																																																																																									
Propuesta de nuevas medidas																																																																																																									
Elaboración de catálogo con procedimiento																																																																																																									
Creación de herramientas de registro																																																																																																									
		2020																																																																																																							
Actividades		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic																																																																																												
Seguimiento de implantación																																																																																																									
Evaluación de resultados																																																																																																									
Persona(s) responsable(s)	Ana Duque																																																																																																								
Recursos asociados																																																																																																									
Indicadores	Procedimiento elaborado																																																																																																								