

Fundamentación

El presente Plan de Igualdad 2021-2022, se elabora, con la finalidad de dar continuidad a las medidas implantadas en el anterior Plan (2019-2020) que tenían como objetivo 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 las 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 valoramos como importante para la mejora en la gestión de las personas de nuestra entidad.

Diagnóstico

Para la elaboración del Plan 2019-2020 se realizó 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.

En el diagnóstico se recopiló 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 centró ese primer Plan de Igualdad 2019-2020.

<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.

La situación generada por pandemia en el 2020 genero una necesidad de adaptación y de intensificación y ampliación de las medidas de conciliación recopiladas en el periodo anterior.

Compromiso de la dirección

La Junta Directiva, con el apoyo de la Asamblea de socios/as se implicó en la elaboración y puesta en marcha del primer 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 y desarrollo del Plan.

El Comité de Igualdad continuó su labor, realizando seguimiento de la implantación de las medidas del Plan y fue el encargado de revisar las medidas de conciliación y ampliarlas para poder acometer el trabajo en la situación generada por la pandemia.

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 del primer Plan de Igualdad:

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

Del cual se seleccionaron 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.

De cara al desarrollo del II Plan de Igualdad, planteamos como objetivos específicos:

1. Evaluar las medidas implantadas en el I Plan de Igualdad (2019-2020).
2. Ampliar y adaptar las medidas de conciliación para acometer la situación generada por la pandemia.

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, centrándonos en la **evaluación de las medidas del I Plan de Igualdad:**

- Revisión por parte de una entidad externa de la web, para evaluar si el objetivo de presentar una comunicación inclusiva se ha logrado.
- Medir la satisfacción del personal de la entidad acerca de las medidas de conciliación recogidas en el I Plan de Igualdad.

- Recoger nuevas propuestas acerca de medidas adoptadas en el confinamiento susceptibles de consolidadas.

Calendario de implantación del Plan

Actividades	2021				2022			
	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Medir la satisfacción del equipo con respecto a las medidas de conciliación del I Plan.								
Recoger propuesta de medidas adoptadas en confinamiento susceptibles de ser consolidadas.								
Actualizar catálogo								
Seleccionar agentes para evaluación de comunicación inclusiva en web								
Elaboración de informe sobre comunicación en web								
Propuesta de modificación de contenidos								
Seguimiento de implantación								
Evaluación de resultados								

Gestión del Plan

El Comité de Igualdad para el periodo 2021-2022 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 EVALUACIÓN IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Medición de la satisfacción del personal acerca de las medidas de conciliación

Área de intervención	PERSONAS																																																						
Nombre de la acción	Medición de la satisfacción del persona acerca de las medidas de conciliación																																																						
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la satisfacción del personal con las medidas de conciliación implantadas - Recoger propuestas de mejora - Actualizar medidas de conciliación 																																																						
Descripción detallada de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar encuesta. - Realización de informe. - Seleccionar medidas adoptadas en confinamiento susceptibles de ser consolidadas- - Actualizar catálogo. 																																																						
Personas a las que se dirige	Entidad: trabajadores/as Equipos de coordinación.																																																						
Departamentos-tos a los que afecta	PERSONAS y GESTIÓN DE PROYECTOS																																																						
Cronograma para su puesta en marcha	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">2021</th> <th colspan="4">2022</th> </tr> <tr> <th>Actividades</th> <th>T-1</th> <th>T-2</th> <th>T-3</th> <th>T-4</th> <th>T-1</th> <th>T-2</th> <th>T-3</th> <th>T-4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realizar encuesta</td> <td style="background-color: red;"></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 style="background-color: red;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Seleccionar medidas</td> <td></td> <td style="background-color: red;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actualizar catálogo</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: red;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		2021				2022				Actividades	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	Realizar encuesta									Elaboración de informe									Seleccionar medidas									Actualizar catálogo								
	2021				2022																																																		
Actividades	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4																																															
Realizar encuesta																																																							
Elaboración de informe																																																							
Seleccionar medidas																																																							
Actualizar catálogo																																																							
Persona(s) responsa-ble(s)	Ana Duque																																																						
Recursos asociados																																																							
Indicadores	Catálogo actualizado																																																						

Anexo: Fichas AMPLIACIÓN CATÁLOGO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Área de intervención	GESTIÓN DE PERSONAS																																																			
Nombre de la acción	Actualización del catálogo de medidas de conciliación																																																			
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar medidas implantadas en el periodo de pandemia. - Consolidar y formalizar las medidas que puedan mantenerse a futuro. 																																																			
Descripción detallada de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Listar y evaluar medidas implantadas en periodo de pandemia. - Analizar cuáles de esas medidas pueden continuar fuera del periodo de pandemia. - Actualizar catálogo de medidas de conciliación. 																																																			
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" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Actividades</th> <th colspan="4">2021</th> <th colspan="4">2022</th> </tr> <tr> <th>T-1</th> <th>T-2</th> <th>T-3</th> <th>T-4</th> <th>T-1</th> <th>T-2</th> <th>T-3</th> <th>T-4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Listar y evaluar medidas implantadas en pandemia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Seleccionar medidas que puedan continuar</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actualizar catálogo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								Actividades	2021				2022				T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	Listar y evaluar medidas implantadas en pandemia									Seleccionar medidas que puedan continuar									Actualizar catálogo								
Actividades	2021				2022																																															
	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4																																												
Listar y evaluar medidas implantadas en pandemia																																																				
Seleccionar medidas que puedan continuar																																																				
Actualizar catálogo																																																				
Persona(s) responsable(s)	Ana Duque																																																			
Recursos asociados																																																				
Indicadores	Procedimiento elaborado																																																			