

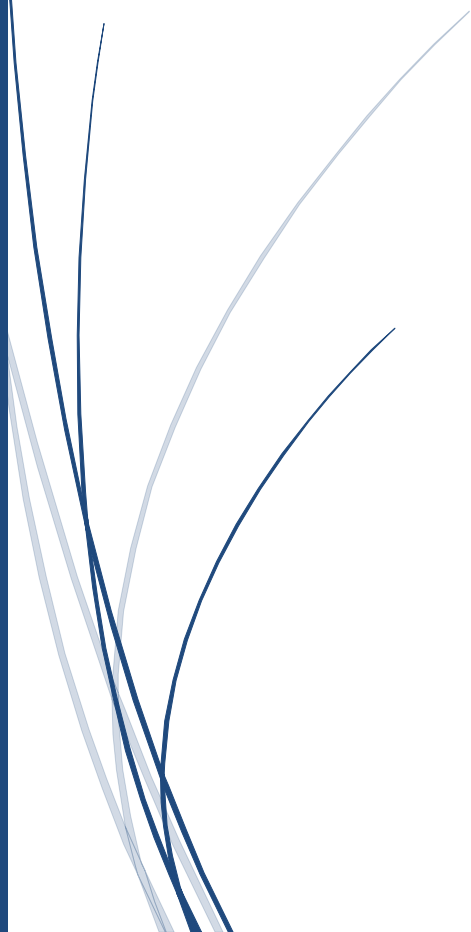


8 de marzo de 2018

Plan de Igualdad

Avanti Andalucía Siglo XXI

Revisado septiembre 2019



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
2. PERSONAS DESTINATARIAS
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN
7. EL COMITÉ DE IGUALDAD
8. PLAN DE ACCIÓN
 - A. Empleo: Selección de personal
 - B. Desarrollo profesional: Formación Promoción
 - C. Comunicación: Lenguaje no sexista
 - D. Transversalización de la igualdad
 - E. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - F. Retribución
 - G. Conciliación vida personal-vida profesional
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

Avanti recoge en los fines de sus estatutos, concretamente en el punto **e**: ***“Promover la igualdad entre hombre y mujeres”*** además se hace indispensable, desde La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, diseñar un plan de igualdad en los espacios de trabajo. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en las empresas y en nuestro caso en las entidades sociales: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la junta directiva de nuestra entidad ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la asociación y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN AVANTI ANDALUCÍA SIGLO XXI para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que Avanti pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.

Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Este plan es una guía de trabajo, realista y concreta, que facilita en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- a. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- b. Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- c. Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- d. Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de las personas que trabajan con la Entidad, bien sea con una relación laboral o voluntaria, así como en todas las intervenciones, programas, proyectos y servicios que Avanti realice.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad forma parte de los valores, fines y objetivos de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Sin perjuicio que pueda actualizarse en base a las evaluaciones que se lleven a cabo cómo a posibles cambios de la legislación competente en esta materia.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- A. Compromiso de la junta directiva de la entidad para garantizar los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.
- B. Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- C. Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- D. Es colectivo: está diseñado para la totalidad de las personas que componen la entidad, y no sólo para las mujeres.

6. SITUACIÓN ACTUAL EN LA ASOCIACIÓN.

Nuestra Asociación por sus fines, misión y objetivos hace que sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y, por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos como la promoción de la mujer, ya sea a través de programas para la ayuda en su inserción laboral, intervención socioeducativa, así como trabajar en todas las actuaciones de manera transversal la igualdad de género.

En cuanto a la comunicación no sexista, la entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante, existe un interés en la asociación en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.

Otra de las medidas que Avanti ya dispone y que podría enmarcarse como medida de igualdad es la existencia de un mecanismo interno para la gestión de quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores en el que se recogen actuaciones ante casos de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de género y discriminación por embarazo y todas aquellas situaciones discriminatorias o lesivas del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

7. COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

- María Andrades Montero -Secretaria
- Raúl Pérez Romero -Presidente
- Ana González Rueda -Educadora
- Rubén Jurado Duarte -Trabajador social.

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

8. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención y actividades que se realizan.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

- H. Empleo: Selección de personal
- I. Desarrollo profesional: Formación Promoción
- J. Comunicación: Lenguaje no sexista
- K. Transversalización de la igualdad
- L. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- M. Retribución
- N. Conciliación vida personal-vida profesional

A. Empleo: Selección de personal

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde la selección hasta la contratación.

Medidas Actuales: Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo

Medidas a implantar:

1. La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.
2. La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
3. La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.

Indicadores de realización.

1. Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.
2. Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
3. Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
4. Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
5. Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.

B. Desarrollo profesional: Formación Promoción

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

Medidas Actuales: Los miembros de la junta directiva han realizado cursos en materia de igualdad.

Medidas a implantar:

1. Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad.
2. Taller de sensibilización en igualdad para los trabajadores y voluntarios de la asociación.
3. Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género
4. Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.

Indicadores de realización.

1. Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
2. Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.
3. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.
4. Informe de impacto de género en la formación de la entidad.

C. Lenguaje no sexista.

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

Medidas Actuales: Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista, pero no está formalizado ni generalizado.

Medidas a implantar:

1. Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.
2. Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas.
3. Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista.
4. Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista.

Indicadores de realización.

1. Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.
2. Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.

D. Perspectiva de género en los programas de intervención.

Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención y en todas las actividades que desarrolle la asociación.

Medidas Actuales: Nuestra Entidad recoge en todos sus proyectos la perspectiva de género en pro de la igualdad. No obstante hay que implantar mecanismos que garanticen esta perspectiva de manera transversal en todas las actuaciones.

Medidas a implantar:

1. Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención.
2. Elaborar un documento sobre cómo incorporar la perspectiva de género.
3. Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

Indicadores de realización.

1. Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
2. Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.

E. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

Medidas Actuales: Existe de manera informal un borrador de principios y plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas a implantar:

1. Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Comunicar el protocolo de actuación a toda la personas de la entidad.

Indicadores de realización.

1. Presentación del documento protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a las personas de la entidad. Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.
3. Informe de consultas relacionadas con el acoso.

F. Retribución.

Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en los trabajadores de la asociación.

Medidas Actuales: La entidad mantiene una política retributiva igualitaria.

Medidas a implantar:

Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.

Indicadores de realización.

Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

G. Conciliación vida personal-profesional.

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como del personal voluntario.

Medidas Actuales: Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales y posibilidad de teletrabajo.

Medidas a implantar:

1. Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.
2. Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
3. Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa.

Indicadores de realización.

1. Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la asociación.
2. Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
3. Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la entidad.
4. Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN AVANTI ANDALUCÍA SIGLO XXI elaborará, para la convocatoria de las asambleas generales, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.