

# PLAN DE IGUALDAD

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

### GUIÓN PLAN DE IGUALDAD.

#### I. MARCO GENERAL.

1.1 POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD.

1.2 FINALIDAD.

1.3 ¿QUÉ SE HA TENIDO EN CUENTA AL REDACTAR ESTE PLAN?.

1.4 1.2 ¿POR QUÉ ES NECESARIO?.

1.5 IGUALDAD EN EL TERCER SECTOR.

#### II. CONTENIDO PLAN DE ACCIÓN.

2.1 DIAGNÓSTICO

2.2 DISEÑO DEL PLAN

2.3 IMPLANTACIÓN

2.4 AGENTES DE IGUALDAD

#### III. ANEXOS.

### I. MARCO GENERAL.

#### ¿Por qué un Plan de igualdad?

El **Plan de Igualdad** es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura organizacional, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

#### ¿Cuál es su finalidad?

Los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la **igualdad entre mujeres y hombres** en el funcionamiento y gestión diaria de las organizaciones, mediante ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### ¿Qué hemos tenido en cuenta?

Compromiso de la dirección, formación e implicación de la plantilla. El compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hecho público a todas las personas de la entidad a través de los canales establecidos; la formación en materia de igualdad a las personas que integran los cargos de responsabilidad y a las personas que componen la representación de la plantilla.

Todo ellos son para nosotros/as aspectos clave y básicos, a la hora de elaborar un Plan de Igualdad.

### **Plena Inclusión Asturias (antes Feaps Pdo. De Asturias) la conforman mayoritariamente mujeres. Aun así, ¿por qué vemos necesario elaborar un Plan de Igualdad?**

El Plan de Igualdad tiene por objeto la mejora de la gestión de nuestra organización en relación a la aplicación del principio de igualdad, los resultados por tanto benefician tanto a mujeres como a hombres y, fundamentalmente mejora la productividad, el desarrollo profesional y la consecución de nuestros Objetivos y Misión. La Ley además establece la obligación en función del número de la plantilla y no del sexo de las personas que forman parte de la empresa.

### **Igualdad en el tercer sector**

Las entidades del Tercer Sector como Plena Inclusión Asturias (antes FEAPS) tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Desde distintas instancias de las que somos miembro, como la Comisión de Género del Consejo Estatal de ONG de Acción Social o la Plataforma del Tercer Sector, se nos ha solicitado el compromiso de avanzar en temas de igualdad de género.

El CERMI, Comité al que Plena Inclusión Asturias pertenece, cuenta con un Plan de Igualdad 2012-2016.

Se han elaborado distintos materiales que ayudan a su desarrollo, como por ejemplo la Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de Acción Social publicada en el año 2010. En esta guía se incluye muchas cuestiones relevantes como las diferencias entre una empresa privada y una ONG en materia de igualdad de oportunidades y “¿por qué una ONG debe incorporar un plan de igualdad?”.

Ver guía en:

<http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/1/1.pdf>

### PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

### II. CONTENIDO PLAN DE ACCIÓN.

#### I. FINALIDAD.

**P**ara tener un diagnóstico de la situación del equipo de PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS (Antes FEAPS Pdo. De Asturias), hemos realizado dos acciones:

- Un Cuestionario sobre el diagnóstico para el plan de igualdad. Octubre de 2016. (VER ANEXO)
- Recopilación de datos de la plantilla actual. Diciembre 2016.
- 

Plena Inclusión Asturias (Antes FEAPS pdo. De Asturias) está formada por 7 profesionales en plantilla más dos profesionales como colaboradores permanentes. No hemos tenido en cuenta las personas que puntalmente hacen alguna práctica de estudios en nuestra oficina.

Plantilla distribuida por sexos	Mujeres	Hombres	Total

# PLAN DE IGUALDAD

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

### ❖ Contratación.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal			
Indefinido tiempo completo			
Indefinido tiempo parcial			
<b>Total</b>			

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Gerente			
Responsables técnicos/as			
Administración			
Colaboradores			

### ❖ Formación.

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura			
Diplomatura			
Otros			

❖ Política salarial

	Jornada Completa			Jornada Reducida		
Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20.000 €						
Entre 20.001 € y 25.000 €						
Entre 25.001 € y 30.000 €						
Entre 30.001 € y 35.000 €						
Entre 35.001 € y 40.000 €						
<b>Total</b>						

❖ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas Conciliación	Mujeres	Hombres	Total
Jornada Intensiva de verano			
Jornadas reducidas por hijos.			
Días adicionales a las Vacaciones Semana Santa y Navidad			
Horario Flexible entrada y salida según necesidad			
Excedencias			
Otras medidas			
<b>Total</b>			

### 2. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este equipo propone como prioritarias las siguientes acciones:

**A) PERIODO: 2016-2017.**

**B) OBJETIVOS:**

- Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de la federación.
- Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la federación.
- Hacer un especial hincapié en el ámbito de la discapacidad.
- Influir en las entidades miembro de Plena Inclusión Asturias (Antes FEAPS Pdo. De Asturias).

**C) ACCIONES:**

Acceso al empleo:

- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para la oficina.

Formación:

- Plan de formación individualizado. Elaboración, seguimiento y evaluación.
- Curso de formación en igualdad en género y discapacidad, para el equipo de la oficina. Invitación a entidades.
- Curso online de sensibilización sobre género.



# PLAN DE IGUALDAD

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

### Condiciones salariales:

- Políticas salariales: conocer cómo estamos de mejora por encima de convenio.
- Conocer los salarios por tramos (no individuales).

### Promoción:

- Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

### Conciliación:

- Elaborar un documento con todas las medidas actuales que existen.
- Solicitar el certificado de empresa familiarmente responsable.

### Acoso por razón de sexo y salud laboral:

- Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores Plena Inclusión Asturias (Antes FEAPS pdo. De Asturias).

### Accesibilidad:

- Incorporar las mejoras identificadas en el Estudio de Accesibilidad Cognitiva de la oficina de Plena Inclusión Asturias (Antes FEAPS Pdo. De Asturias).
- Medidas alternativas, información por adelantado, etc.

### **D) PERSONAS DESTINATARIAS:**

- Directos: Los/as trabajadores/as de la oficina de Plena Inclusión Asturias.
- Indirectos: las entidades.

### **E) RECURSOS:**

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

- Equipo responsable.
- Presupuesto plan de formación.
- Presupuesto para la certificación.

### F) CALENDARIO DE DESARROLLO DE LAS MEDIDAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Anual prorrogable.
- Repetición cuestionario de diagnóstico al término de la implantación. (Ver anexo).

### 3. IMPLANTACIÓN.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente. De igual modo, se informará a todo el personal de la organización del contenido del Plan de Igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

#### ¿Qué beneficios tiene para nosotros/as implantar un plan de igualdad?

Los planes de igualdad aportan **múltiples beneficios** a las organizaciones relacionadas con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Podemos englobarlos en dos grandes conjuntos:

- a. Los derivados de la reducción de los costes generados por la discriminación por género: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- b. Beneficios derivados del incremento de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios. Desarrolla la creatividad y la innovación, favorece la flexibilidad de la organización, y mejora la imagen de la organización.

#### **4. AGENTES DE IGUALDAD.**

La normativa no impone la obligación de designar a una persona, de la empresa o ajena a esta, como Agente de Igualdad en el proceso de elaboración y diseño del Plan de Igualdad.

En Plena Inclusión Asturias, la responsable máxima del plan será la gerencia, en coordinación con las responsables de Calidad y Comunicación, cuyas competencias pasan por intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación al equipo de trabajo designado para establecer este Plan.

La Gerencia también podrá asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del propio Plan de Igualdad y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa.

En cuanto a la Formación requerida para ello, la normativa vigente no exige una titulación concreta, ni especifica un número de horas de formación mínima necesarias para desempeñar las funciones de Agente de Igualdad. En líneas generales, hemos establecido que es aconsejable tener conocimientos sobre:

- Conceptos generales sobre igualdad de oportunidades y de trato
- Aplicación práctica de la igualdad a la empresa y recursos humanos: igualdad de oportunidades, mercado laboral, origen de la desigualdad

# PLAN DE IGUALDAD

## PLENA INCLUSIÓN ASTURIAS

y discriminación, acciones positivas que pueden adoptar las empresas, diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa...

- Conocimientos específicos sobre elaboración y diseño de planes de igualdad.

ni  
hombres ni  
mujeres  
somos  
personas  
somos  
iguales