



PLAN DE IGUALDAD

PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN, INSERCIÓN CULTURAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



TAMAIDE



ÍNDICE

Resultados del diagnóstico.....	2
Objetivos.....	2
Estrategias y prácticas: acciones.....	4
- <i>Representatividad y Selección</i>	5
- <i>Formación</i>	6
- <i>Conciliación</i>	7
- <i>Acoso Sexual o por Razón de Sexo</i>	8
- <i>Promoción</i>	9
- <i>Lenguaje No Sexista</i>	10
- <i>Comunicación interna y externa</i>	11
Evaluación y seguimiento	12



1. Resultados del diagnóstico

Tras un diagnóstico de la situación real de la empresa en tema de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se enumera a continuación una serie de aspectos que deben tenerse en cuenta para el plan de igualdad:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, especialmente dirigidas de la maternidad, paternidad y la asunción de obligaciones familiares.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objetivos de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razones de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos/as los/as empleados/as de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos/as los/as empleados/as de la empresa, con independencia de su antigüedad.

2. Objetivos

A) Representatividad

- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en la plantilla.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.
- Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados/as.

B) Selección

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
- Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrandolos en masculino y en femenino.



C) Formación

- Periódicamente analizar el número de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa. Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.
- Formar y sensibilizar al departamento de recursos humanos.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación de un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
- Impartir la formación en horario laboral.

D) Conciliación

- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
- Flexibilidad de horarios.
- Formar a trabajadores/as en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas.

E) Acoso sexual o por razón de sexo

- Elaborar un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razones de sexo.
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a los/as trabajadores/as.

F) Promoción

- Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de las trabajadoras.
- Revisar los procesos de promoción de la empresa
- Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción.

H) Cultura organizativa y clima laboral

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.



3. Estrategias y prácticas: acciones

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 empresa.
- 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 con familias/público objetivo.



Representatividad y Selección

Área de actuación	Representatividad y Selección
-------------------	-------------------------------

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 el reclutamiento 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.
- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
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.	6 meses	Coordinador/a de RRHH
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.	6 meses	Coordinador/a de RRHH
La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.	2 años	Coordinador/a de RRHH

Indicadores de realización

- Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.
- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
- 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.
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.



Formación

Área de actuación	Formación
-------------------	-----------

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

Medidas Actuales

- La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.	2 años	Coordinador/a de RRHH
Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc., cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.	1 año	Coordinador/a de RRHH
Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.	2 años	Coordinador/a de RRHH

Indicadores de realización
<ul style="list-style-type: none">• Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc., tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.• Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.• 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.• Informe de impacto de género en la formación de la entidad.



Conciliación

Área de actuación	Conciliación
-------------------	--------------

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Situación de partida

- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente/enfermedad grave de un familiar, hospitalización familiar...).
- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
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.	6 meses	Coordinador/a de RRHH.
Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.
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	1 años	Comité de igualdad y conciliación.

Indicadores de realización

- Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.
Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
- Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la empresa.
- 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.
- Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo.
- Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación.



Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Área de actuación	Acoso sexual o por razón de sexo
-------------------	----------------------------------

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

Medidas Actuales

- Existe un borrador de principios y plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.
Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad. 6 meses Comité de igualdad y conciliación Indicadores de re	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.

Indicadores de realización
<ul style="list-style-type: none">• Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.• Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.• Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.• Informe de consultas relacionadas con el acoso.



Promoción

Área de actuación	Promoción
-------------------	-----------

Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Medidas Actuales

- Hasta la actualidad las promociones a puestos de coordinación son informadas a toda la plantilla.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Crear un grupo de discusión para conocer la realidad y las barreras que existen en las mujeres de la asociación que no les permite participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad. Se recomienda que este grupo de discusión se cree con personas que hayan participado en la formación anteriormente sugerida.	1 año	Comité de igualdad y conciliación.
En el caso de que se detecte de la medida anterior una necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres se propone diseñar y ejecutar un Programa de Formación para la promoción de las mujeres de la entidad.	2 años	Coordinador/a de RRHH
Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	1 año	Coordinador/a de RRHH
Elaborar un documento de información sobre los beneficios que conlleva la incorporación como socios/as de la ASOCIACIÓN TAMAIDE y solicitar explícitamente que las mujeres se asocien para así poder incrementar su representación tanto como socias de la entidad como dentro de la Junta Directiva.	6 meses	Junta Directiva
Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad	1 año	Coordinador/a de RRHH

Indicadores de realización

- Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.
- Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la empresa.
- Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas.
- Candidaturas a la promoción segregadas por sexo.



Cultura Organizativa y Clima Laboral

Lenguaje No Sexista

Área de actuación	Cultura organizativa y clima laboral. 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. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
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.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelera de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existan imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.
Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista.	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.
Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como "nombra en red", "la lupa violeta", "Themis", entre otros...	6 meses	Comité de igualdad y conciliación.

Indicadores de realización

- 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.
- Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.



Comunicación interna y externa

Área de actuación	Cultura organizativa y clima laboral. Comunicación interna y externa
-------------------	--

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Medidas Actuales

- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer a la plantilla la elaboración del Plan de Igualdad.
- Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Informar a la plantilla de la empresa de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc.	3 meses	Coordinador/a de RRHH
Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad la ASOCIACIÓN TAMAIDE y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, centros de trabajo, etc.	6 meses	Coordinador/a de RRHH

Indicadores de realización

- Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada.
- Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.
- Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad.

4. Evaluación y seguimiento

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN TAMAIDE elaborará, cada seis meses, 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