



PLAN DE IGUALDAD

DE

**ESPÁVILA FORMACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL
2020-2022**



ÍNDICE

A.- INTRODUCCIÓN.CONTEXTO

B.- ANTECEDENTES

C.- DIAGNÓSTICO

1. Características de Espávila y estructura organizativa

a. Cultura organizacional y estructura.

2. Situación de mujeres y hombres en la organización

a. Composición por sexo

b. Organigrama

c. Condiciones laborales

3. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección

a. Reclutamiento y selección.

b. Acceso y permanencia en la organización

4. Formación y reciclaje

a. Gestión de la formación continua

b. Participación del personal en formación continua

5. Desarrollo de la carrera profesional

a. Gestión y participación de la promoción

6. Política retributiva

a. Política retributiva y retribuciones del personal

7. Condiciones de trabajo: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Salud laboral

a. Gestión de la conciliación, medidas.

b. Aspectos generales de la gestión de la salud laboral

c. Protección de la maternidad

d. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

e. Violencia de género

D.- PLAN DE ACCIONES A DESARROLLA

E.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



A.- INTRODUCCIÓN. CONTEXTO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En un primer momento, la labor de las Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres se centró ante todo en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer que se impulsó con la creación de instituciones, la primera de ellas la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 1946 y organismos de apoyo, que se han ido impulsando a raíz de las diversas conferencias mundiales monográficas sobre las Mujeres. Estas conferencias han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los sexos en el epicentro de la agenda mundial. Entre ellas cabe destacar la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Beijing en el año 1995, que representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos importantes documentos, que suponen un avance muy importante en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: La Declaración y la Plataforma para la Acción de Beijing, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Ambos documentos son un reflejo del compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo, y suponen, además, la consolidación de los compromisos adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales celebradas en el decenio de 1990.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En mayo de 2011 el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la estrategia «Europa 2020: para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género y adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Los principales objetivos de este pacto son: reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, y combatir todas las formas de violencia contra la mujer con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

El artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no



discriminación por razón de sexo y consagra 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 que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En suma la *Ley Orgánica 3/2007* de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Los objetivos del plan de igualdad por tanto son:

Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en Espávil en materia de igualdad.

Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas.

Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

Todos ellos en estrecha relación con los ODS y sus metas;

Objetivo 4, educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Meta 4.5, eliminación disparidad de género y colectivos vulnerables. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Objetivo 5, Igualdad de género en consonancia con este Plan de igualdad. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para tod@s.

Objetivo 10, reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos. Se promueve reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión. Meta 10.3, garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

B.- ANTECEDENTES

En Espávil, el origen del desarrollo de un Plan de Igualdad se encuentra desde el comienzo del funcionamiento de la entidad. Por ejemplo, debido a la situación familiar de sus trabajadores/as se detecta la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. Esto de forma tácita se comienza a implementar en la entidad, flexibilizando los horarios de entrada y salida en el trabajo. Es en estos momentos en los que se quieren recoger las prácticas implementadas en la entidad de forma expresa y desarrollar el plan de igualdad con la participación de todos los integrantes de la entidad en este documento.

C.- DIAGNÓSTICO

Para contextualizar la situación de partida se ha realizado un diagnóstico de la situación de la entidad durante el primer trimestre de 2020, sirviendo de base para realizar el diseño del plan. En este diagnóstico ha sido realizado por un grupo de trabajo en el que han participado cuatro



personas y ha contado con el apoyo de la dirección de la entidad.

El diagnóstico se ha realizado en siete ámbitos:

1. Características de Espávila y estructura organizativa

a. Cultura organizacional y estructura.

2. Situación de mujeres y hombres en la organización

a. Composición por sexo

b. Organigrama

c. Condiciones laborales

3. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección

a. Reclutamiento y selección.

b. Acceso y permanencia en la organización

4. Formación y reciclaje

a. Gestión de la formación continua

b. Participación del personal en formación continua

5. Desarrollo de la carrera profesional

a. Gestión y participación de la promoción

6. Política retributiva

a. Política retributiva y retribuciones del personal

7. Condiciones de trabajo: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Salud laboral

a. Gestión de la conciliación, medidas.

b. Aspectos generales de la gestión de la salud laboral

c. Protección de la maternidad

d. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

e. Violencia de género

1.- Características de Espávila y estructura organizativa

En la documentación estratégica (estatutos, misión, visión, valores...) si aparece recogida de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres como compromiso de la entidad y valor a aplicar transversalmente en todas las acciones emprendidas por la entidad.

La entidad no cuenta con un área específica de administración y recursos humanos. En el conjunto de la entidad, participan todas las personas con diferentes responsabilidades que tienen gran formación y experiencia en igualdad y enfoque de género.



Respecto del entorno, bien a través de la revisión de la legislación vigente, bien a través de los trabajadores de la entidad, se recibe y dispone de información de jornadas, publicaciones, normativa...

Se destaca que de los cinco trabajadores fijos de la entidad, cuatro son mujeres y uno es hombre. Así como que las contrataciones de los últimos años han sido de mujeres en puestos cualificados.

Se considera que al ser una entidad pequeña, no es necesario crear ninguna comisión de igualdad, dado que para la articulación de las acciones contenidas en este plan de igualdad, todos los trabajadores de una forma u otra estarán directamente implicados, y participarán de forma activa en las acciones concretas que se adopten.

2.- Situación de mujeres y hombres en la organización

Mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional, por tanto, la participación en la actividad de la organización desde la toma de decisiones al más alto nivel, pasando por la contratación, y por supuesto, entre las personas beneficiarias. Las medidas para una participación paritaria y de discriminación positiva incluyen procesos de selección transparentes, acciones positivas y adaptación de las formas de trabajo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

En nuestra entidad participan de forma continua cuatro mujeres y un hombre. De las siete personas que están trabajando en la entidad en 2020, seis son mujeres (86%). Los puestos directivos son ocupados tanto por hombres como por mujeres. La participación de las mujeres en puestos directivos se ha producido desde siempre.

En relación a la atención de usuarios, la entidad atiende a más de un 75% de mujeres. Y además, se aplican medidas de discriminación positiva en la prospección de empresas en sectores diferenciales, realizando una labor pedagógica y de sensibilización social

El análisis continuo del mercado laboral que realizamos, nos indica hacia qué sectores de actividad empresarial tenemos que dirigirnos, así como las características sociales y laborales de la población femenina.

3.- Acceso a la organización. Reclutamiento y selección.

En la selección de personal se busca, en las áreas de intervención, un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres debido a la presencia de ambos sexos participando en los distintos programas, siendo este un aspecto importante puesto que así se complementa la percepción femenina y masculina de las distintas situaciones que pueden encontrarse en la intervención, buscando que las personas participantes tengan referentes de ambos sexos.

En el área sociolaboral, nos encontramos con la situación de que los talleres que se desarrollan en la actualidad, a pesar de los constantes cambios dirigidos a favorecer el acceso tanto a hombres como mujeres, aún están ligeramente más orientados a profesiones que tradicionalmente han ocupado las mujeres (limpieza, ayudante de cocina...) Esto hace que a nivel profesional sea más sencillo encontrar mujeres que cumplan con un perfil orientado al conocimiento de estos oficios. Vemos que existen diferencias entre el tipo de elección formativa entre las personas destinatarias, existiendo segregación por sexo en profesiones ligadas a profesiones tradicionalmente masculinas o femeninas.



Respecto del acceso y permanencia, se percibe un equilibrio en las contrataciones producidas, consecuencia de lo expuesto en los puntos anteriores; si bien, al tener un mayor número de mujeres en la bolsa, nos encontramos con un mayor número de mujeres contratadas.

4.- Formación y reciclaje

Los planes de formación han sido diseñados a partir de las necesidades detectadas. En el análisis de los cursos realizados, se revela que la participación en cursos internos de la entidad es similar entre mujeres y hombres.

5.- Desarrollo de la carrera profesional

En la entidad tenemos una estructura organizativa bastante horizontal y unas áreas de trabajo diferenciadas. Esto hace que la promoción interna no se produzca, dado que todos los trabajadores de una forma u otra estamos implicados en la totalidad de las actividades de la entidad. En todo caso si se produce una vacante, se tiene en cuenta el perfil de la vacante creada y una evaluación del desempeño de la persona propuesta dentro del programa de partida y en el conjunto de la entidad.

Los cambios de Junta Directiva se producen de manera voluntaria

6.- Política retributiva

En este aspecto, la entidad garantiza la aplicación del principio de igualdad retributiva. No existe ningún tipo de discriminación.

7.- Condiciones de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Salud laboral

En cuanto a las políticas de conciliación se atiende a la legislación vigente; además, de manera informal, a través de las demandas individuales del equipo profesional, se ha facilitado a los trabajadores la conciliación, flexibilizando el horario de entrada y salida al trabajo. Se aplica el Convenio Colectivo de intervención, art. 30 y siguientes, en materia de conciliación.

La evaluación de riesgos laborales tiene en cuenta el espacio de trabajo y la tarea a realizar, incluyéndose la ergonomía y las tareas psicosociales, si bien no existe una sistemática específica para la prevención y el tratamiento del mobbing, el acoso sexual y el de por razón de sexo, porque hasta la fecha, no se ha visto necesario su desarrollo.

En la elaboración del diagnóstico hemos tenido en cuenta las valoraciones de los profesionales, observando que uno de los aspectos mejor valorados es la facilidad de conciliación y la flexibilidad horaria que existe en la entidad. Estas valoraciones se anotarán en las reuniones de Junta Directiva y en reuniones de técnicos de la entidad.

D.- PLAN DE ACCIONES A DESARROLLAR

Con este plan se pretende disponer de una herramienta que permita la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Espavila y en las condiciones de trabajo. Los objetivos generales que se plantean son:

- Crear un marco a corto y medio plazo que favorezca la motivación e implicación del equipo profesional en materia de igualdad.



- Conseguir una participación equilibrada de los miembros del equipo profesional en los distintos ámbitos de la organización.
- Sistematizar y mantener en el tiempo las acciones referentes a la igualdad de oportunidades ya realizadas.
- Comunicar de manera no sexista los fines y actividad de Espávila.
- Realizar/participar/promocionar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la entidad.

Los objetivos específicos y acciones previstas para el periodo 2020-2022:

- Los prospectores en su trabajo diario informarán a las empresas de sectores masculinizados de la importancia de incluir la igualdad de género.
- La formación que imparta la entidad se realizará preferentemente en horario laboral.
- Flexibilidad horaria para facilitar la conciliación.
- Ampliación del enfoque de género en el diseño y desarrollo de las políticas de gestión. Desagregación de todos los indicadores por sexo.
- Integrar la igualdad en la imagen corporativa y en la comunicación interna y externa.
- Consolidación del uso de un lenguaje no sexista.
- Sensibilización para la prevención de violencia de género en el ámbito laboral y de intervención.

E.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad se irá realizando por todos los componentes de la entidad dado el tamaño de la misma. Al menos una vez al año se revisarán los objetivos arriba reseñados, adoptando acciones de mejora.