

Plan de Igualdad Asociación Ceis

Revisión: 17/01/2018

Índice

Índice.....	1
I.- DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD	2
A.- INTRODUCCIÓN. CONTEXTO	2
B.- ANTECEDENTES	3
C.- DIAGNÓSTICO	3
1.- COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	4
2.- SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN	5
3.- ACCESO A LA ORGANIZACIÓN. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	5
4.- FORMACIÓN CONTINUA.....	6
5.- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	6
6.- POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	6
7.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	6
8.- SALUD LABORAL.....	6
9.- OTROS CONTENIDOS.....	6
D.- PLAN DE ACCIONES A DESARROLLAR	7
E.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7

Plan de Igualdad

I.- DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD

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, 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.

B.- ANTECEDENTES

En la Asociación CEIS, el origen del desarrollo de un Plan de Igualdad se encuentra el año 2010 en el que, a través de una recogida de necesidades detectadas por parte del equipo profesional en los distintos procesos, se detecta la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. Esto es priorizado en su comité asesor y comienza la implantación de un plan de igualdad como una de las acciones a desarrollar en 2011. Ese mismo año se firma, por parte del equipo profesional y del Patronato, el documento de compromiso con la igualdad.

C.- DIAGNÓSTICO

Para contextualizar la situación de partida se ha realizado un diagnóstico de la situación de la entidad durante el primer trimestre de 2011, 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 3 personas y ha contado con el apoyo de la dirección y gerencia de la entidad.

El diagnóstico se ha realizado en 9 ámbitos:

1. Compromiso con la igualdad
 - a. Cultura organizacional
 - b. Estructura y gestión organizativa
 - c. Relaciones laborales
 - d. Relaciones con otras organizaciones
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
 - b. Selección
 - c. Acceso y permanencia en la organización

4. Formación continua
 - a. Gestión de la formación continua
 - b. Participación del personal en formación continua
5. Promoción y desarrollo profesional
 - a. Gestión de la promoción
 - b. Participación en promoción
6. Política retributiva
 - a. Política retributiva
 - b. Retribuciones del personal
7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - a. A. Gestión de la conciliación
 - b. B. Uso de medidas
8. Salud laboral
 - a. Aspectos generales de la gestión de la salud laboral
 - b. Protección de la maternidad
 - c. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - d. Violencia de género
9. Otros contenidos

Los datos de situación de esta actualización son de fecha 31 de diciembre de 2016, y los que se refieren a un periodo, al año 2016. Se actualizan cada año.

1.- COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En la documentación estratégica (misión, visión, valores, plan estratégico...) no 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 Asociación. Únicamente existe el "compromiso de Asociación CEIS con la igualdad" como documento en que se expresa de manera explícita la igualdad.

La Asociación CEIS cuenta con un área específica de administración y recursos humanos. En el conjunto de la entidad, participan varias 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 la responsable de comunicación y gerencia, se recibe y dispone de información de jornadas, publicaciones, normativa...

Se detecta que en el análisis de datos no siempre se desagregan sistemáticamente por sexo, identificando así una oportunidad de mejora, tanto del equipo profesional como de los participantes.

Se considera que puede ser interesante la creación de una comisión de igualdad con el cometido de articular las acciones recogidas en este plan en la Asociación.

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.

Se pretende asegurar, por tanto, la participación de mujeres en un porcentaje no inferior al 50 %, desde el propio planteamiento de los sectores elegidos hasta las medidas de selección de participantes, criterio adoptado por la entidad en todas sus intervenciones, como medida de carácter transversal.

La entidad ha formalizado acuerdos con asociaciones de mujeres para facilitar el acceso de las mismas a nuestros programas. Además, se aplicarán 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 jóvenes 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; mientras que en gestión se busca conocimiento específico del tema a tratar (contabilidad, comunicación, operaciones con bases de datos...) y se reciben más candidaturas de mujeres que de hombres.

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 a mujeres, aún están ligeramente más orientados a profesiones que tradicionalmente han ocupado los hombres (soldadura, albañilería, fontanería...). Esto hace que a nivel profesional sea más sencillo encontrar hombres que cumplan con un perfil orientado al conocimiento de un oficio manual. Además, por un escaso margen la mayoría de los participantes son chicos, esto contribuye con el mantenimiento de clichés sociales de género. 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.

Respecto del acceso y permanencia, se percibe un equilibrio en las contrataciones producidas, consecuencia de lo expuesto en los puntos anteriores; si bien, en la extinción de la relación laboral, nos encontramos con mayor número de mujeres que han causado baja voluntaria de la Asociación en los últimos años.

4.- FORMACIÓN CONTINUA

La igualdad no siempre ha sido un aspecto incluido en los planes de formación que Asociación CEIS realiza desde 1996. Estos planes han sido diseñados a partir de las necesidades detectadas en los programas, fruto de las dificultades encontradas en la intervención o de las inquietudes generadas a partir de las dinámicas de trabajo. En el análisis de los cursos realizados, se revela que la participación en cursos es similar entre mujeres y hombres. Actualmente hay 6 profesionales que, a título personal, realizan algún tipo de máster, siendo 5 mujeres y 1 hombre.

5.- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

En Asociación CEIS tenemos una estructura organizativa bastante horizontal y unas áreas de trabajo diferenciadas. Esto hace que la promoción interna se produzca en pocas ocasiones y que ésta pueda estar orientada por la Asociación, si bien el cambio se produce de manera voluntaria. Desde esta orientación, 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 Asociación.

6.- POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

7.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En relación a las políticas de conciliación se atiende a la legislación vigente; además, de manera informal, a través de las demandas individuales del equipo profesional hacia la coordinación de su área o dirección, facilitándose la información disponible y valorando las opciones disponibles, basándose en el convenio que tenemos de referencia. Las mujeres, actualmente, no son las únicas que recurren a la reducción de jornada o excedencia por cuidado de menores, si bien se percibe que puede ser por falta de sensibilización por parte de los hombres a la hora de utilizar estas medidas.

8.- SALUD LABORAL

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 por razón de sexo, porque hasta la fecha, no se ha visto necesario su desarrollo. Sí que se incluyen, en cambio, los riesgos que se puede encontrar una profesional embarazada o en periodo de lactancia, teniéndose en cuenta a la hora de la reincorporación de dicha profesional a su puesto o a otro de similares características, pero sin ese riesgo.

9.- OTROS CONTENIDOS

En la elaboración del diagnóstico hemos tenido en cuenta las encuestas de satisfacción 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, si bien hemos considerado que no incluye todos los aspectos referentes a la igualdad en la Asociación.

También hemos visto la evolución en la satisfacción global. En nuestro sector de intervención nos encontramos, en ocasiones, con situaciones de violencia de género, siendo este un tema complicado de trabajar y que consideramos que también tiene cabida dentro del plan de igualdad de Asociación CEIS.

También se realiza un cuestionario para el equipo profesional referido a su percepción de la situación de la igualdad de género en la Asociación.

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 Asociación CEIS 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 del equipo profesional.
- 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 la Asociación.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la Asociación.

Los objetivos específicos y acciones previstas para este periodo son:

- Diagnóstico de la consideración de la igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en la intervención de los programas.
- 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 en la Asociación.
- Creación y empoderamiento de una comisión de igualdad. Mejor adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres.
- 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 en el grupo de igualdad hasta la constitución de la comisión de igualdad, informando al comité asesor y al patronato en las distintas reuniones de la Asociación.