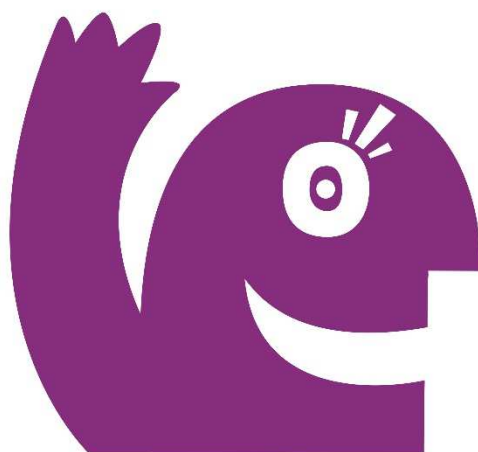


PLAN DE IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres



asociación
UTRILLO

Para la integración de personas
con discapacidad intelectual

ÍNDICE

PREÁMBULO

- 1.1- Introducción
- 1.2- Compromiso de la Junta Directiva
- 1.3- Marco jurídico de referencia
- 1.4- Principios definitorios
- 1.5- Fases del Plan
- 1.6- Áreas de intervención del Plan
- 1.7- Comisión Permanente de Igualdad
Medios Materiales y humanos

OBJETIVOS Y ACCIONES

- 2.1- Diagnóstico de Situación de Igualdad
- 2.2- Objetivo Principal del Plan de Igualdad
- 2.3- Objetivos generales del Plan de Igualdad
- 2.4- Objetivos específicos y acciones que lo desarrolla.

EVALUACIÓN

Introducción:

La Asociación por la integración de las personas con discapacidad intelectual UTRILLO, es una entidad sin ánimo de lucro, dedicada a la atención integral de personas con discapacidad intelectual a través de un Centro de Día, un Centro Ocupacional, un Centro especial de Empleo (Aragonesa de Alta Frecuencia, SL, creado en 1999) y un Centro de Ocio y Tiempo Libre Inclusivo.

El objetivo fundamental de la entidad es la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad, así como el apoyo a sus familias.

Con esta filosofía de trabajo esta Asociación se plantea como necesario, la implantación de un plan de igualdad en la misma, con el fin de seguir en esa línea de respeto al derecho fundamental establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007, 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.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la junta directiva y la plantilla de la Asociación UTRILLO han 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 calidad de su trabajo y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

PREAMBULO I.1

La apuesta por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en la Asociación.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación 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, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de la asociación UTRILLO se encuadra dentro de la Responsabilidad Social de la Asociación, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Compromiso Junta Directiva:

La Asociación Utrillo (Para la Integración de personas con Discapacidad Intelectual) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Este plan va dirigido al conjunto de la plantilla de la Asociación Utrillo, con una vigencia de dos años y teniendo que ser renovado en los dos meses posteriores a su finalización. Se prorrogará por periodos anuales en caso de no poder atender a su renovación.

PREAMBULO 1.3

Marco Jurídico de Referencia:

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de la Asociación UTRILLO y de la de las trabajadoras y trabajadores de la misma es alcanzar en la Asociación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género. Para hacer efectivo dicho objetivo principal procedemos a la realización de este plan de igualdad que nos ocupa, cuyo marco jurídico de referencia es el siguiente:

PREAMBULO 1.4

Principios definitorios del plan de Igualdad:

Utilizaremos como principios de nuestro plan, los mismos que establece la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en sus diferentes enunciados.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.

Discriminación directa e indirecta, Art. 6

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.

Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.

Acciones positivas, Art.11.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44

PREAMBULO 1.5

Fases del plan de igualdad:

El plan se divide en cinco fases como así establece la LOIEMH en su artículo 46, con relación al concepto y contenido de los planes de igualdad en las entidades laborales.

Compromiso.

Diagnóstico de Situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación.

Programación de Objetivos y Acciones.
Indicadores de seguimiento.

Aplicación o implementación de la programación diseñada.

Evaluación de resultados, proceso e impacto del plan de igualdad.

PREAMBULO 1.6

Áreas de intervención:

Acceso al empleo.

Materia de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.

Materia de violencia de género.

Comisión Permanente de Igualdad:

La Comisión estará formada por cinco personas:

- Dos personas de la Junta Directiva.
- Una persona de Gerencia.
- Una persona del departamento de Trabajo Social.
- Una persona de la plantilla de Educadoras y Educadores.

Sus acuerdos se resolverán por mayoría simple. Se reunirá semestralmente de manera ordinaria, y de manera extraordinaria cuando la comisión así lo estime oportuno.

La Comisión Permanente de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo en la realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Implicación en la realización y de su seguimiento y evaluación.
- Conocer de los casos, sí los hubiera, de acoso sexual y por razón de sexo.
- Vigilancia del principio de igualdad en la Asociación.

Medios materiales y humanos:

Recursos Materiales: se contará con los recursos propios de la Asociación, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios.

Así mismo se utilizarán las instalaciones de la Asociación para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos Humanos: los recursos humanos serán los que componen la Asociación, así como con el promotor en Igualdad de Oportunidades y Género, para el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo y para las acciones formativas que contenga dicho plan.

Diagnóstico de Situación de Igualdad:

Para la realización de este diagnóstico se utilizó la técnica de observación directa por parte del promotor de Igualdad de Género y la técnica de la encuesta, preservando el anonimato de los y las participantes. Se han confeccionado dos cuestionarios, uno para Gerencia y otro para la plantilla, con preguntas cerradas y abiertas en referencia a cuestiones de igualdad en la asociación, que son necesarias conocer para la realización de este Plan. (Se adjuntan en Anexo)

Aspectos a favor:

Se manifiesta una fuerte implicación por parte de la dirección de la Asociación, en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que componen la plantilla a través de acciones positivas como la reducción de jornada y la flexibilidad horaria.

Se fomenta por parte de la dirección de la Asociación, la formación y la capacitación del personal laboral, 7 trabajadoras y 3 trabajadores, han sido beneficiarios de medidas positivas como permisos retribuidos o ayudas económicas para realizar estudios afines a su experiencia académica.

No se observa la existencia de discriminación alguna por condición de género en el conjunto de los profesionales de la Asociación, ni en lo referente a retribución, ni a ejercicio de funciones o tareas, ni en la igualdad de oportunidades profesionales.

Es claro el compromiso de esta Asociación en el respeto a la diversidad y a las diferencias de las personas y por ello apuesta por la igualdad de derechos y de oportunidades de todas ellas, fomentando esos valores a través de cursos y actividades que fomentan la solidaridad, la equidad y la igualdad.

Diagnóstico de Situación de Igualdad:

Aspectos en contra:

Cabe destacar que contamos con una plantilla con más número de trabajadoras respecto a los trabajadores, debido en consecuencia a ser este un sector altamente feminizado siendo las mujeres quien en mayor número orientan su vocación profesional a este sector laboral

Es reseñable que son ellas quienes más solicitan medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, claro reflejo que la mujer asume más responsabilidades fuera de su jornada de trabajo.

Es necesario sensibilizar a todas las personas que componen la asociación en valores de igualdad de género, necesitamos la implicación de toda la plantilla en el convencimiento de la necesidad de este plan.

No se utiliza lenguaje inclusivo ni en la comunicación interna ni externa de la comunicación.

Es conveniente para la Asociación, la elaboración de un protocolo ante acoso sexual y acoso por razón de sexo, como así recomienda la LOEHM, en su artículo 46.

El objetivo principal del plan de Igualdad:

Consiste en alcanzar en la Asociación, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar o prevenir la discriminación por razón de género (artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Objetivos Generales:

Integrar la perspectiva de género en la Asociación, especialmente en la gestión de la comunicación externa y procedimientos.

Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Asociación.

Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la Asociación.

Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Asociación

Garantizar y ampliar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género de la Asociación.

Objetivos Específicos del Plan de Igualdad:

1. ACCESO AL EMPLEO:

Garantizar que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal.

Se impartirá un curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo.

Introducir medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la Asociación.

Se priorizará la contratación del género infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR:

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la Asociación.

Sensibilización y formación en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva:

- Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, e implementación

OBJETIVOS Y ACCIONES 2.3

de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la Asociación, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo.

- Diseño de pósters y dípticos informativos en materia de organización del tiempo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los mismos serán ubicados en los paneles informativos habituales de la Asociación y fundamentalmente en la sala de educadores.

Se diseñará un paquete de medidas que pretenden flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo:

- Horario de salida y entrada flexible, pudiendo entrar o salir con un margen de dos horas a petición del trabajador o trabajadora.

- Posibilidad de optar por trabajar en jornada continua o discontinua

- Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.

3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la Asociación.

Sensibilización y formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva:

- Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la Asociación.

Realización y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS Y ACCIONES 2.3

Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se diseñarán carteles y folletos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en un mes desde la entrada en vigor del protocolo.

- Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el protocolo y se indicará los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo durante la primera semana desde la entrada en vigor del protocolo.

4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES:

Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la Asociación.

Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Se incluirán medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género en los planes de prevención.

Se incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral en los planes de prevención.

5. COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA IMAGEN

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la Asociación.

Análisis de todos los canales de comunicación en la Asociación y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la Asociación.

Se impartirán cursos específicos de sensibilización dirigidos a la plantilla la materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.

6. MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la Asociación.

La Asociación autorizará a la mujer víctima de violencia de género para que se ausente de su puesto de trabajo por causa relacionada con dicha situación, bien para realizar gestiones judiciales, como extrajudiciales, así como para asistir al Centro de Salud y terapias para su recuperación. En todo caso, dichas faltas estarán justificadas y percibirá el 100 % de su salario.

Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Sensibilizar y formar en materia de violencia de género a la plantilla en general y a las personas que se van a encargar del plan de igualdad en la Asociación en particular.

EVALUACIÓN 3

Durante cada uno de los dos años de vigencia del I Plan de Igualdad de la Asociación Utrillo, se llevará a cabo un seguimiento semestral del mismo. Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales el personal responsable del Plan en la Asociación y el promotor de igualdad de Género, expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizará de manera global mostrando:

Evaluación de resultados: Evaluación de proceso: Evaluación de impacto

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

Questionarios de Evaluación:

Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la Asociación y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Memorias:

A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa:

A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la Asociación en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

Intermedia:

Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.

Final:

Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la Asociación, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes. Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, número de hombres y mujeres, número de objetivos conseguidos etc.) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes etc.)