

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE NAIM



naim

nueva alternativa de
intervención y mediación

Aprobado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades el día 21 de Julio de 2.016



PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE NAIM

INTRODUCCIÓN

1. NUESTRA ORGANIZACIÓN
2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD
3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD
4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN Y VIGENCIA

DIAGNÓSTICO

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. CULTURA Y COMUNICACIÓN
2. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
3. SELECCIÓN DE PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.
4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
6. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO
7. VIOLENCIA DE GÉNERO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



INTRODUCCIÓN

NAIM (Nueva Alternativa de Intervención y Mediación) es una Asociación sin ánimo de lucro dedicada al trabajo por la promoción social de personas y colectivos en situación de riesgo de exclusión, especialmente de los sectores de población infantil y Juvenil, aunque no de forma exclusiva, siendo sus fines:

- Trabajar por el desarrollo integral de niños y jóvenes con problemas socio-afectivos.
- Concienciar a la sociedad de los derechos de los menores y jóvenes y de la obligación de satisfacerlos que tienen la comunidad ciudadana y, en particular, las administraciones públicas.
- Promover espacios apropiados para el desarrollo integral de la infancia y juventud en los ámbitos educativos, socio-comunitarios, laborales, culturales, deportivos y de ocio y tiempo libre a través de intervenciones de mediación social.
- Conseguir la integración social de personas en riesgo de exclusión, especialmente jóvenes, mediante la formación y la inserción laboral.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de NAIM se ha elaborado en base a las conclusiones del Diagnóstico y a las propuestas tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras. Estas acciones han sido negociadas en el seno del Comité de Igualdad, llegando al consenso de incluirlas en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad que se presenta es fruto de un proceso de reflexión y debate interno para hacer de NAIM una entidad comprometida con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.



MARCO LEGAL PARA EL PLAN DE IGUALDAD

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, la Constitución de 1978 proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad del individuo y los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que tuvo y tiene como pretensión hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

La Ley 3/2007 establece en su artículo 45 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.



Las empresas de más de 250 trabajadores/as tienen la obligación de realizar el Plan de Igualdad en la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable o la autoridad laboral.

En el caso de NAIM, la elaboración e implantación del Plan de Igualdad es voluntaria y nace del compromiso real de la dirección y la plantilla con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad se ha elaborado siguiendo lo prescrito en la Ley Orgánica 3/2007, cuyo artículo 46 recoge el concepto y el contenido de los Planes de Igualdad:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

NAIM es una entidad comprometida con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla la actividad la entidad, 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, NAIM se regirá por estos principios.

Para llevar a cabo esta labor, se implantará un Plan de Igualdad que suponga 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 entidad.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la entidad. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la entidad y plantilla)



- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir del seguimiento y la evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece medidas y objetivos encaminados a la consecución del principio de igualdad dentro de la entidad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan es de aplicación a todos los centros de trabajo de NAIM y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos centros que se creen en el futuro y vayan incorporándose a la entidad, siempre teniendo en cuenta las medidas concretas que puedan establecerse en determinados centros considerando sus características específicas.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

El análisis de los datos sobre la situación y condiciones laborales del personal de NAIM refleja una situación bastante equilibrada entre hombres y mujeres, si bien se han encontrado algunos desequilibrios de género, que no son más que el reflejo de la sociedad.

Destacaríamos la segregación vertical, los máximos puestos de responsabilidad de la entidad están ocupados por hombres, así como la



presencia de áreas más feminizadas. Respecto a las condiciones laborales, destaca la mayor presencia de mujeres con jornada parcial.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

En consecuencia a los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de NAIM se ha estructurado en 7 ejes de actuación:

- Cultura y comunicación.
- Formación y desarrollo profesional.
- Selección de personal, acceso al empleo y retribución.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Prevención acoso sexual y moral por razón de sexo.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Violencia de género.

A continuación, pasamos a exponer las medidas que se procurarán llevar a cabo por parte de NAIM durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

1.- Cultura y Comunicación

OBJETIVOS

- 1.- Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
- 2.- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- 3.- Difundir la Igualdad de trato y oportunidades entre los usuarios, beneficiarios y ámbitos de influencia de la entidad.



ACCIONES

- 1.- Revisar y corregir la documentación interna y externa de la entidad para garantizar que no se utiliza un lenguaje sexista y discriminatorio.
- 2.- Establecer unas reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos, de NAIM.
- 3.- No utilizar imágenes estereotipadas de las mujeres en la publicidad o en comunicaciones de redes sociales de la entidad, ni directa ni indirectamente.
- 4.- Se difundirá el Plan de Igualdad a través de la comunicación interna y externa (intranet, folletos, memoria anual...), con objeto de sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla, y también con objeto de establecer un vehículo de comunicación entre dirección y personal para posibles sugerencias de mejora del Plan de Igualdad.
- 5.- Se solicitarán, cuando sean posibles tales accesos, distintivos de igualdad o reconocimientos documentados por la política de igualdad llevada a cabo por NAIM.

2.- Área de formación y desarrollo profesional

OBJETIVOS

- 1.- Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- 2.- Se promoverán y mejorarán las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que pudieran existir.



ACCIONES

- 1.- Establecer mecanismos de formación para la promoción de mujeres a funciones donde están poco representadas.
- 2.- Procurar que las acciones de formación continua se impartan en horario laboral, sin perjuicio de la atención imprescindible a usuarios.
- 3.- Diseñar propuestas de formación para todas las categorías de la entidad.
- 4.- Participación del Comité de Igualdad en el diseño del Plan de Formación Interna.
- 5.- Diversificar y ampliar la formación para todos los grupos y categorías profesionales.
- 6.- Potenciar la formación de más de 20 horas para aquellas trabajadoras que quieran promocionar.
- 7.- Dedicar una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de la trabajadora y del trabajador, en especial del sexo menos representado.

3.- Selección de personal, acceso al empleo y retribución.

OBJETIVOS

- 1.- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de sexo en la selección de personal, acceso al empleo y en las retribuciones percibidas.
- 2.- Garantizar la igualdad en la selección para el acceso y promoción en el empleo, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.



ACCIONES

- 1.- Los puestos de trabajo serán ocupados por la persona más idónea teniendo en cuenta su aptitud, formación y experiencia.
- 2.- Los candidatos y las candidatas se valorarán sin tener en cuenta su sexo.
- 3.- La ofertas de empleo se publicarán eliminando cualquier tipo de lenguaje sexista y se evitarán cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.
- 4.- Se revisará la evolución de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres anualmente.

4.- Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la entidad.

ACCIONES

- 1.- Se difundirán entre los trabajadores y trabajadoras los distintos tipos de permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- 2.- Se garantizará que las personas que soliciten cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no se vean frenados en el desarrollo de su carrera profesional ni en sus posibilidades de promoción, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- 3.- Se valorarán medidas de reorganización del tiempo de trabajo y medidas de flexibilidad laboral dirigidas a incrementar la autonomía en el puesto de trabajo como reorganización, reducción, compresión, teletrabajo o adaptación de los horarios laborales.



5.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales

OBJETIVOS

- 1.- Mantener la protección del embarazo, la maternidad y la seguridad en el periodo de lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo.
- 2.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

ACCIONES

- 1.- Identificación de los puestos de trabajo y tareas donde concurren los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).
- 2.- Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.
- 3.- Considerar las posibles diferencias por sexo entre el personal de NAIM en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.

6.- Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo.

OBJETIVO

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

ACCIONES

- 1.- Acordar, publicar y difundir a toda la plantilla un protocolo de actuación para prevenir y eliminar posibles casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



7.- Violencia de género

OBJETIVO

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

ACCIONES

- 1.- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de violencia de género pueda normalizar su situación.
- 2.- Jornadas flexibles para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- 3.- Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que la soliciten.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Comité de Igualdad de Oportunidades velará por el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de la igualdad a todos los ámbitos de NAIM.

El Comité de Igualdad de Oportunidades entregará un informe anual a la Asamblea General de la Asociación, con evaluación y propuestas si fuesen pertinentes.