

ASOCIACIÓN VALPONASCA

Plan de Igualdad

2019-2023



ÍNDICE

0. Introducción	3
0.1. Presentación de la entidad	3
1. Naturaleza del plan de igualdad	5
1.1. Marco teórico. Justificación	5
Ámbito de aplicación	6
Características	6
Compromiso	7
Comisión de igualdad y Comisión de Seguimiento y Evaluación	8
Horizonte temporal	8
1.2. Marco legislativo	9
2. Diagnóstico de la entidad	11
<i>Eje 1º: Acceso al empleo</i>	
<i>Eje 2º: Formación profesional</i>	
<i>Eje 3º: Promoción y formación</i>	
<i>Eje 4º: Retribuciones</i>	
<i>Eje 5º: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</i>	
<i>Eje 6º: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
3. Objetivos de igualdad a alcanzar	21
4. Acciones	22
5. Evaluación y seguimiento	25

Glosario

0. Introducción

0.1. Presentación de la entidad

La Asociación Valponasca es una entidad sin ánimo de lucro, impulsada y promovida por la Provincia María Auxiliadora de España, de las Hijas de María Auxiliadora (Salesianas). Nace en el año 2003 en León, con ámbito de actuación estatal (Comunidad de Madrid y Castilla y León). Se trabaja con niñas y niños, adolescentes, jóvenes, familias, mujeres en situación de riesgo y exclusión social, tanto de origen español como extranjero, desarrollando proyectos desde áreas diferenciadas en León y en Madrid:

Área de inserción social y laboral “Metas”: bolsa de empleo y agencia de colocación:

- Incorpora “La Caixa”
- Karim
- Main
- Actúa 3.0
- Mainmi
- Aula Ñ

Área socio educativa:

- Casa
- Desván
- Caixa proinfancia

Área de familias:

- Vértice
- Caixa proinfancia

Área de mujer:

- Main

- Mainmi

✚ Área de sensibilización y formación:

- Juntos crecemos más (voluntariado).

La misión es facilitar respuestas a las necesidades personales y sociales de colectivos en situación de riesgo de exclusión social, con especial atención a la infancia, juventud, familias, inmigrantes y mujeres, fomentando desde una intervención preventiva, su desarrollo personal y social, planteando una formación integral y en igualdad de oportunidades.

Algunas de las acciones desarrolladas en la entidad son:

- Refuerzo educativo para menores.
- Ocio y tiempo libre saludable (campamentos, acampadas, salidas interculturales...)
- Intervención con familias.
- Formación ocupacional.
- Talleres de igualdad.
- Talleres de prevención de violencia de género.
- Talleres de habilidades sociales y resolución de conflictos.
- Talleres de castellano dirigidos a inmigrantes.
- Talleres sobre conocimientos culturales.
- Talleres de nuevas tecnologías.
- Aula de informática.
- Jornadas informativas.
- Orientación sobre la obtención de la Nacionalidad Española.
- Orientación laboral.
- Intermediación laboral mediante la bolsa de empleo.

Son tres las sedes de trabajo físico existentes: León (Av. Nocedo, 40) y Madrid en Aravaca (C/ San Aquilino, 27) y en Plaza Castilla (C/Aranzueque, 3).

Valponasca pertenece al Consejo de la mujer, al Consejo de Inmigración y al Consejo de infancia del Ayuntamiento de León.

El equipo técnico que conforma la totalidad de la plantilla laboral suma 17 personas, con variaciones estacionales. La totalidad de los puestos de trabajo están ocupados por personas con estudios superiores universitarios, principalmente profesionales de la educación social y el trabajo social.

1. Naturaleza del plan de igualdad

1.1. Marco teórico. Justificación

Valponasca no supera en su equipo técnico la cifra de 20 personas contratadas, y aunque la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sólo obliga a elaborar un Plan de Igualdad en plantillas superiores a las 50 personas, entendemos necesaria la elaboración del mismo ya que resulta una herramienta positiva para blindar la protección de los derechos laborales y vitales del equipo técnico en el momento presente y en un futuro donde la plantilla asalariada puede aumentar.

Se trata de una entidad sin ánimo de lucro cuyo fin es la promoción de la inclusión social, educativa, cultural y sociolaboral de un modo transversal e integral, siendo el género un eje de intervención y análisis fundamental en el trabajo diario.

La población diana de la entidad atraviesa distintas etapas vitales y colectivos. Se desarrollan programas con infancia y también se interviene con un alto porcentaje de personas migrantes y mujeres que buscan empleo y/o formación.

Teniendo en cuenta que los estereotipos de género y la discriminación aparecen desde la más tierna infancia, es primordial que desde la Asociación Valponasca se implanten medidas de prevención y promoción de la igualdad, para que ésta sea real y la entidad un espacio protegido que favorezca el desarrollo de los menores y sus familias en libertad e igualdad de oportunidades. Es por esto que, se desarrollan talleres de formación a lo largo del año para promover el debate y conocimiento acerca de la igualdad de oportunidades.

La corriente ideológica que se sigue en las intervenciones diarias es humanista, es un modelo centrado en la persona que parte de la escucha activa para encaminar las actuaciones hacia el lugar al que quiere llegar la persona, desde el asesoramiento y acompañamiento, entendiendo que es la vía adecuada para el desarrollo y empoderamiento vital.

El Plan de Igualdad, va a ser muy útil para reflejar con transparencia el compromiso con los derechos humanos, con la igualdad. También para exponer el modo de trabajar a la hora de establecer vínculos y redes con el tejido empresarial de la ciudad de León, ya que forma parte del trabajo diario. El contacto con empresas es actuación cotidiana para mediar con ellas en los procesos de selección de personal ya que Valponasca tiene bolsa de empleo propia como agencia de colocación y una de las tareas es luchar para que las personas inscritas consigan empleos dignos en empresas que respetan la igualdad de oportunidades. Este aspecto al implicar a varios agentes tiene cierta complejidad y la articulación de un Plan de Igualdad va a ser útil.

Ámbito de aplicación

Sin embargo, la razón principal de este Plan de Igualdad es **generar un espacio para la reflexión, diagnóstico e implantación de nuevas medidas para abordar y potenciar la igualdad de oportunidades en todas sus formas en la plantilla laboral de la entidad**. Las personas destinatarias del Pdl son las trabajadoras y trabajadores de Valponasca, pero de modo indirecto se verán afectadas por el mismo la totalidad de personas usuarias y las empresas y entidades con las que se tiene contacto.

Características

- Pleno compromiso en la elaboración y consecución del plan por parte de la dirección de la entidad y del conjunto de personas que componen la plantilla.
- Transversal, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Interseccional, atendiendo a las diferentes identidades y grupos de pertenencia de las personas.
- Flexible, abierto a las modificaciones y adaptaciones necesarias dentro del marco de la igualdad de oportunidades.
- Representativo, mostrando la dinámica y funcionamiento de la entidad.
- Evaluable, a través de indicadores, atendiendo a los objetivos y las acciones.
- Transferible, exceptuando las partes que se refieren específicamente a Valponasca.
- Colectivo, diseñado para la totalidad de la plantilla.
- Realista, desarrollando medidas factibles.

Compromiso

La Asociación Valponasca adquiere el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad en acuerdo con la representación legal de la entidad, a fecha 01/07/2019 y dentro del marco legal establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se constituye la Comisión de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan, formada por las mismas personas abajo firmantes como grupo de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad de la Asociación Valponasca.

Comisión de igualdad y Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento y Evaluación está integrada por las mismas personas, siendo todas trabajadoras de la entidad:

Nuria Jerez Majo

Inmaculada González Verdes

Noelia Ordás Martínez

Mónica Pichardo Galán

Horizonte temporal

El Plan de Igualdad de la entidad va a ser guía y herramienta constante de la entidad, con revisiones periódicas a los cuatro años, para analizar la consecución de objetivos y valorar posibles modificaciones.



valponasca

1.2. Marco legislativo

La Carta Magna de la legislación española recoge en su artículo 14 que:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Constitución proclama en el año 1978 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y esta idea fundamenta un conjunto de leyes y decretos posteriores que continúan siendo modificados y ampliados en nuestros días debido a la necesidad de que se recojan medidas por imperativo de ley y que aún así no logran conseguir la igualdad de trato y de oportunidades y en tanto persisten desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Véase la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recientemente modificada a través de Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La elaboración del Plan de Igualdad se sustenta en la recomendación legal señalada por dicha Ley Orgánica (3/2007) en cuanto que empresa de menos de 250 personas trabajadoras (art. 45 punto 5): *“La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas (menos de 250 empleadas), previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras”.*

Sin embargo, en el reciente Real Decreto-ley 6/2019, el artículo primero plantea la modificación de la citada Ley Orgánica y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadoras y/o trabajadores.

A nivel autonómico, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, regula, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 punto uno y puntos dos del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y se erige como una norma que contempla de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer. En el ámbito de la promoción de la igualdad tienen especial relevancia los aspectos educativos, económicos y de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte desde Europa se han emitido una serie de Directivas en la misma línea ideológica. A modo de pequeña muestra, señalar que en diciembre de 2015, la Comisión Europea publicó un “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019”, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.

- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



2. Diagnóstico de la entidad

Analizar la realidad desde el prisma del diagnóstico es esencial para conocer el estado de las cosas. Por un lado permite prevenir y por otro curar, esto es, subsanar las posibles desigualdades, carencias o elementos susceptibles de mejora que puedan existir una vez realizada la recogida e interpretación de datos del modo más completo posible.

La entidad Valponasca está vertebrada por un compromiso ético y moral con los derechos humanos. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un valor característico del trabajo diario de la entidad. Aún así, en Plan de Igualdad es muy necesario por dos razones. La primera, porque la lucha por la igualdad es continua y siempre se puede hacer más para lograrla, y en segundo lugar, el Plan de Igualdad es necesario como herramienta y compromiso de buenas prácticas para que las condiciones de la plantilla en materia de igualdad estén aseguradas de modo permanente.

Actualmente, la plantilla laboral está compuesta por diecisiete personas, todas ellas mujeres. En Madrid, desempeñan su trabajo ocho personas y en León nueve. A continuación vamos a analizar datos relativos a la plantilla desagregada por sexo, el tipo de contrato y jornada laboral, edad, categoría profesional ocupada, nivel jerárquico, antigüedad en la empresa, formación y responsabilidades familiares.



valponasca

PLANTILLA LABORAL DESAGREGADA POR SEXO	
Mujeres	Hombres
17	0

**La plantilla se compone de diecisiete mujeres.*

TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL		
Tipo de contrato	Indefinido	8
	Temporal	9
Tiempo de trabajo	Jornada continua	6
	Jornada partida	11
Tipo de jornada	Completa	6
	Parcial	11

**Ocho personas tienen contrato indefinido y ocho contrato temporal. Predomina la jornada partida frente a la continua y la parcial frente a la completa.*

EDAD		
Menores de 30 años	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
9	6	2

**Destaca un perfil joven en la plantilla, menores de 30 años.*

CATEGORÍA PROFESIONAL OCUPADA	
Jefatura / Dirección	1
Coordinadoras	3
Educadoras / monitoras	7
Psicóloga	1
Educadora – técnica programas	1
	1
Técnicas de integración social	4

**Destacan las categorías profesionales de educadoras/monitoras y técnicas de integración social.*

NIVEL JERÁRQUICO	
Dirección / Jefatura	1
Coordinación	3
Equipo técnico	13

**El nivel jerárquico, muestra una persona encargada de la dirección de la dirección y trece personas formando el equipo técnico.*

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	
Menos de un año	8
Más de tres años	7
Más de 10 años	2

**La mayoría de la plantilla lleva menos de un año en la entidad.*

FORMACIÓN		
Máster o Postgrado	Titulación Universitaria	Formación Profesional
	17	

**La totalidad de la plantilla tiene titulación universitaria.*

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
Menores de tres años	1
Menores de tres a catorce años	2
Menores dependientes	0
Mayores dependientes	0

**Tres trabajadoras de la totalidad de la plantilla tienen menores a su cargo, una de ellas tiene una menor de un año de edad.*

valponasca

Para realizar un diagnóstico preciso orientado a la elaboración de los planes de igualdad, la ley recomienda analizar unos ejes concretos que son: el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estas áreas de actuación vertebran el análisis de la calidad de los empleos y todos ellos son susceptibles de ser atravesados por una o varias discriminaciones (de raza, de etnia, de sexo, de género, ideología o religión, etc.).

La nacionalidad de las personas supone un elemento altamente condicionante en el acceso a los empleos, pero también en la clasificación profesional que ocupan ya que es habitual que las personas migrantes desempeñen puestos de baja cualificación profesional y retribución, demasiadas veces empleos de extrema precariedad. En ocasiones no tienen altos niveles de instrucción aunque el porcentaje de migrantes con educación superior y estudios universitarios cada vez es más elevado a pesar de que esto no siempre facilita el acceso a empleos de mayor categoría profesional, debido por un lado a los lentos procesos administrativos de homologación de títulos, y por otro a la propia idiosincrasia que opera en los diferentes países y Estados que relega los peores empleos a la mano de obra extranjera.

Ocurre que, este tipo de discriminación, es doble si se trata de mujeres. Y triple si se carece de suficientes recursos económicos. Es lo que se denomina **discriminación interseccional*** que requiere por tanto de análisis e intervenciones específicas para comprender los hechos sociales.

Además, en el caso de las mujeres, los ejes de promoción y formación en el empleo se ven altamente afectados por factores como los cuidados (familiares en situación de dependencia o enfermedad, maternidad, etc.), la segregación horizontal y vertical de la que hablaremos más adelante, la falta de conciliación laboral y el techo de cristal. De igual modo, la existente brecha salarial está impidiendo una igualdad real de oportunidades en el campo de la retribución laboral. No se pueden obviar dos condicionantes alarmantes y adicionales que atraviesan la realidad de las mujeres en las empresas: el acoso laboral y la violencia de género, siendo el primero un tipo de la segunda.

Eje 1º: Acceso al empleo

Cuando se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, se observa una alta concentración de las mismas en determinados sectores de actividad (sector servicios, educación, servicios sociales, salud...) y en las categorías profesionales más bajas. Es lo que se ha venido llamando **segregación horizontal*** y **vertical*** en el mercado de trabajo. Existen sectores de actividad feminizados y económicamente devaluados.

La asociación Valponasca, concentra un sector laboral muy feminizado cuyos puestos de trabajo principales son Trabajo Social y Educación Social, respondiendo a la nombrada segregación horizontal (atribución tradicional de roles). Es esta la razón por la cual la plantilla laboral está ocupada prácticamente en su totalidad por mujeres.

Los procesos de selección y reclutamiento de personal de la entidad son neutros, se recepciona un mínimo porcentaje de curriculum vitae de varones, pero éstos se valoran en igualdad de condiciones en base al perfil laboral buscado, analizando los méritos, sin importar en ningún caso el sexo ni la nacionalidad. Las ofertas de empleo publicadas tienen una conciencia previa no sexista, a sabiendas de que *“una oferta sexista precede a una contratación que también lo es”*, constituyendo de este modo discriminación. Se cuida por ello el lenguaje en la difusión de las ofertas de empleo, utilizando el masculino y el femenino, esto es, el **desdoblamiento*** de palabras, véase prospector/a laboral. Es importante buscar palabras que tengan una denominación neutra, en este caso “prospección”.

Eje 2º: Formación profesional

“Un 60% de personas licenciadas en Europa son mujeres, pero representan poco más del 13% de los puestos de dirección”.

Es necesario nombrar aquí el **techo de cristal***, definido por la Comisión Europea como: *“Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes”.*

Esta realidad social, que supone una **subrepresentación de las mujeres*** en los puestos de dirección de las empresas y una **discriminación de género directa***, requiere de acciones positivas inmediatas para paliar dicha situación que sólo responde a la lógica de un **sistema patriarcal*** que excluye a las mujeres y por tanto una fuerza de trabajo y talento que es primordial para las empresas, no a nivel ético o estético, sino a nivel de productividad y enriquecimiento, entendiendo que la sinergia de las personas es fundamental en el desarrollo de cualquier empresa.

En Valponasca, dicho techo de cristal no existe, y los puestos de dirección están ocupados por mujeres.

La clasificación profesional es de: Coordinadora de programas, educadoras monitoras, psicóloga, personas técnicas de integración social en su mayoría, perteneciente al grupo profesional 1, 2 y 3 con titulación universitaria (Ciencias del Trabajo, Psicología, Pedagogía, Grado en Historia de la Música, Educación Social, Trabajo Social, Magisterio Educación Primaria).

Eje 3º: Promoción y formación

La promoción laboral es otra de las discriminaciones sufridas por las mujeres. Es demasiado habitual que los puestos de dirección de las empresas estén ocupados por varones con independencia de las capacidades de la persona. De modo que para promocionar en el trabajo el sexo es un condicionante. Se trata de un **sesgo de género*** que supone un tipo de violencia en forma de discriminación indirecta.

Esto tiene relación con la posición histórica de las mujeres fuera de la esfera pública, y sobre todo fuera del poder. Una vez que se logra pasar la barrera del espacio privado al espacio público, es necesario conquistar ese nuevo lugar habitado que no está pensado para la mitad de la población de género femenino. Se trata de un estructura masculina que debe ser modificada para que sea igualitaria. Por ello, aplicar las leyes vigentes en materia de igualdad es una medida muy importante para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos selectivos de promoción dentro de las empresas.

En la entidad que nos ocupa, Valponasca, los puestos de dirección están ocupados por mujeres, al igual que el resto de puestos. Pero es importante señalar que las promociones laborales se ven atravesadas por más factores: la diversidad funcional, la raza, la etnia, la gestación, etc., por ello, en cualquier entidad y también en esta es importante tener presente esta realidad para garantizar procesos de selección equitativos.

Con respecto a la formación, es fundamental que la totalidad de profesionales tengan formación en igualdad, y más aun en entidades de tipo social y de atención directa con personas. En esta entidad la totalidad de la plantilla tiene amplia formación en género e igualdad y conciencia plena sobre la realidad social y las múltiples discriminaciones. Dicha formación es fruto de experiencias formativas fuera del centro de trabajo, siendo interesante que se produzca también dentro.

Eje 4º: Retribuciones

Las retribuciones de esta entidad son las recogidas en el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 cuyas tablas salariales de aplicación son las reflejadas en la resolución de 15 de Enero de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 del Convenio Colectivo del sector.

Grupo profesional	Salario base bruto anual €
0	24.569,72
1	20.956,53
2	18.912,49
3	16.579.40

Los salarios de las personas empleadas en la entidad se corresponden por tanto con lo recogido en el Convenio, el cual destina su capítulo XI a las retribuciones y el artículo 51 a la estructura retributiva constituida por el salario base, los complementos salariales, otras percepciones compensatorias y pagas extraordinarias.

Al analizar las retribuciones de cualquier empresa, organismo o entidad es necesario contemplar el concepto de brecha salarial.

La brecha salarial se define como la diferencia de las ganancias medias entre hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres.

El Instituto Vasco de la Mujer, "Emakunde", tiene un interesante e incisivo informe acerca de la brecha salarial que recoge causas e indicadores. Las causas que analiza el estudio son:

- *La discriminación directa:* algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.
- *La inferior valoración del trabajo realizado por las mujeres.* No se cobra lo mismo por trabajo de igual valor. (Clasificación profesional sin equivalencia).
- *La segregación en el mercado laboral:* incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, su presencia mayoritaria en algunos sectores y ocupaciones peor pagados, menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad.

- *La tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres en exclusiva dificulta enormemente el equilibrio entre vida laboral y vida personal y familiar. Produce, abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carrera profesional en base a las necesidades de conciliación. Lo cual, a su vez, impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción.*

Eje 5º: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Históricamente el sexo de las personas ha sido un condicionante en las distintas esferas de la vida. A nivel laboral, existe la **división sexual del trabajo*** que situaba al hombre en la esfera pública y el empleo remunerado y a la mujer en la esfera doméstica y desempeñando trabajos no remunerados como son la crianza, los cuidados y las tareas del hogar.

Actualmente estamos en un proceso de construcción de una sociedad más sana, más digna y más igualitaria. La mujer lleva años insertada en el mercado de trabajo remunerado pero sigue siendo la encargada principal del trabajo doméstico y de los cuidados, aún no existe una corresponsabilidad real entre ambos sexos en la repartición equitativa de tareas. Se está avanzando paulatinamente, existen regulaciones legales al respecto para facilitar la conciliación laboral, personal y familiar, los convenios colectivos tienen presente esta realidad y existe una protección socio económica para poder compatibilizar el empleo remunerado con el no remunerado a sabiendas de que uno es imposible sin el otro (no hay que obviar que para que exista el trabajo productivo en términos económicos era necesario el trabajo doméstico y de los cuidados que ejerce la otra mitad de la población, las mujeres).

Cuestión importante es el hecho de que las medidas de conciliación parecieran destinadas a las mujeres, en tanto que son quienes se benefician de las mismas ya que en el imaginario colectivo aún no se ha instaurado la idea de la corresponsabilidad. Así, las reducciones de jornada laboral y en consecuencia de salario, la renuncia a la promoción laboral, las excedencias por cuidado de familiares con enfermedad, etc. son solicitadas por mujeres.

Sin embargo, debemos celebrar ésta situación en tanto que derecho conseguido. Las medidas de conciliación familiar, personal y laboral son medidas necesarias que permiten que las mujeres se incorporen y permanezcan en el mercado laboral sin necesidad de renunciar a su vida privada y familiar.

La Asociación Valponasca tiene dilatada experiencia en facilitar la conciliación a las empleadas de la plantilla siendo un apoyo constante en las necesidades que la persona pueda presentar, ya sea por embarazo, lactancia, maternidad, cuidado de familiares con enfermedad, etc. Se trata de un espacio seguro y respetuoso con las mujeres, donde las empleadas tienen la certeza desde el momento en el que se incorporan a la plantilla que no deben renunciar a su vida privada y familiar por motivos profesionales.

A su vez, la entidad sale beneficiada en tanto que se reduce el absentismo laboral, se mejora el ambiente de trabajo, se aumenta la productividad y se mejora la imagen externa de la empresa.

Eje 6º: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge expresamente que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La definición recogida en la Ley contempla como **acoso sexual*** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad recoge una tipología de comportamientos y aptitudes que tienen consideración de acoso y que es necesario citar.

- Acoso de intercambio o chantaje sexual: elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo.
- Acoso ambiental: comportamiento de naturaleza sexual o sexista que produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre.
- Acoso horizontal: entre compañeras y/o compañeros.
- Acoso vertical descendente: mando - subordinada/o.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a - mando.

Existen grupos de mayor vulnerabilidad ante el acoso sexual en el ámbito laboral, como son las mujeres jóvenes ante su primer empleo, mujeres con diversidad funcional o migrantes. Sin embargo, cualquier persona puede sufrir acoso sexual en el trabajo, también los hombres, aunque los porcentajes sean menores.

En la Asociación Valponasca, nunca se han presentado circunstancias de este tipo, aunque no existe un protocolo de actuación contra el acoso sexual.

3. Objetivos de igualdad a alcanzar

Dado que Valponasca es una entidad con altos índices de promoción de la igualdad de oportunidades, los objetivos generales y específicos, y las acciones de mejora se van a centrar en la comunicación y sensibilización para potenciar dicha igualdad atravesando los distintos ejes.

Objetivo general:

- Generar un espacio para la reflexión, diagnóstico e implantación de nuevas medidas para abordar y potenciar la igualdad de oportunidades en todas sus formas en la plantilla laboral de la entidad

Objetivos específicos:

- Establecer una comunicación no sexista en los procesos de reclutamiento de personal.
- Promocionar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las entrevistas de trabajo.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades por parte de las personas reclutadoras.
- Reflejar el género de las personas o el sexo sentido de las mismas en las clasificaciones profesionales.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.
- Promover la formación en igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso laboral y diversidad e identidad sexual.
- Incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo.
- Asegurar la continuidad de las medidas de conciliación existentes en la entidad.
- Prevenir el acoso sexual.

4. Acciones

Para cumplir los objetivos específicos es necesario diseñar acciones, que son la herramienta para poner en práctica la teoría. Cada acción tiene una o varias personas responsables de la misma, en tanto destinatarias. Existen indicadores para medir las acciones y una duración en el tiempo.

EJE 1º: ACCESO AL EMPLEO			
Objetivo: Establecer una comunicación no sexista en los procesos de reclutamiento de personal.			
ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
1.1. Difundir las ofertas de empleo de la entidad con construcciones metonímicas* de los puestos de trabajo o desdoblamientos de tal modo que todas las personas se encuentren reflejadas.	Personal de RRHH - Coordinadoras	Nº de ofertas difundidas con lenguaje incluyente	Permanente
1.2. Comunicar en el medio escrito, oral y en la difusión a través de la imagen o redes sociales con lenguaje no sexista.	Toda la plantilla	Nº de ofertas difundidas con lenguaje incluyente	Permanente
Objetivo: Promocionar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las entrevistas de trabajo.			
1.3. Omitir preguntas sobre información personal (estado civil, cargas familiares, orientación ideológica, etc.).	Personal de RRHH - Coordinadoras	Nº de preguntas de carácter personal.	Permanente
1.4. Informar acerca de los derechos y deberes de las personas trabajadoras dentro de la empresa.	Personal de RRHH - Coordinadoras	Dar o no la información	Permanente
1.5. Informar a todas las personas candidatas acerca de las medidas y del Plan de igualdad de la entidad.	Personal de RRHH - Coordinadoras	Dar o no la información	Permanente
1.6. Comunicar utilizando lenguaje inclusivo durante toda la entrevista.	Personal de RRHH - Coordinadoras	Uso del lenguaje	Permanente

Objetivo: Garantizar la formación en igualdad de oportunidades por parte de las personas reclutadoras.

1.7. Personas reclutadoras con formación en igualdad.	Personal de RRHH - Coordinadoras	Existencia o no de formación en igualdad	Permanente
---	----------------------------------	--	------------

EJE 2º: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Reflejar el género de las personas o el sexo sentido de las mismas en las clasificaciones profesionales.

ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
2.1. Reflejar en las nóminas y en la totalidad de documentos internos o externos el género de la persona o su sexo sentido en el puesto de trabajo. Véase "Técnica de integración social".	Responsables del Convenio Colectivo Responsables de la entidad	Existencia o no de masculino genérico	Permanente

EJE 3º: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
3.1. Establecer requisitos para la promoción que contemplen la igualdad de oportunidades atendiendo al sexo, raza, diversidad sexual y funcional.	Responsables de la entidad	Existencia o no de requisitos que contemplen la igualdad	Permanente

Objetivo: Promover la formación en igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso laboral y diversidad e identidad sexual.

3.2. Asistencia a cursos de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso laboral y diversidad e identidad sexual, de manera presencial o telemática.	Toda la plantilla	Nº de personas que asisten a la formación Nº de cursos	Una vez al año
3.3. Crear una red de comunicación interna y debate sobre género, diversidad e identidad sexual, violencia de género, acoso laboral e igualdad de oportunidades para promover la retroalimentación entre el personal laboral.	Toda la plantilla	Nº de documentación compartida	Permanente
3.4. Introducir una hora de formación en igualdad en todos los cursos que se imparten desde la asociación para personas externas a la entidad como módulo perteneciente a las competencias prelaborales, con independencia de cuál sea la	Responsables formación	Nº de cursos impartidos con módulo de igualdad	Permanente

temática del curso.			
EJE 4º: RETRIBUCIONES			
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo.			
ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
4.1. No permitir que se produzca brecha salarial en ninguna de sus formas.	Representante legal	Salario / formación / categoría profesional	Permanente
4.2. Realizar análisis estadísticos de las retribuciones.	Representante legal	Retribuciones	Anual
EJE 5º: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR			
Objetivo: Asegurar la continuidad de las medidas de conciliación existentes en la entidad.			
ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
5.1. Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación a las que pueden acogerse.	Representante legal	Nº de personas informadas	Permanente
5.2. Garantizar que el acogimiento a las medidas de conciliación no suponga ningún perjuicio en las condiciones laborales.	Totalidad de la plantilla	Nº de personas beneficiarias	Permanente
EJE 6º: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO			
Objetivo: Prevenir el acoso sexual.			
ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
6.1. Redactar un protocolo de actuación contra el acoso sexual.	Personal de la entidad.	Documento	Un año

5. Evaluación y seguimiento

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su artículo 46.2. lo siguiente:

“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”.

Se infiere por tanto que las fases de seguimiento y evaluación son tan importantes como el resto. Es el modo de verificar si el Plan de Igualdad se implanta, su validez, su utilidad y la consecución o no de los objetivos y acciones previstas en el Plan.

La herramienta clave para el seguimiento y la evaluación son los indicadores, que aportan datos cuantitativos para valorar la consecución o no de objetivos.

Otras herramientas clave para la recogida de datos son los informes de seguimiento y las fichas.

Dichos informes serán elaborados por la Comisión de Seguimiento, compuesta por las mismas personas que la Comisión de Igualdad. De modo que se trata de un seguimiento y evaluación interno.

Para la obtención de datos complementarios, va a ser fundamental la técnica de la entrevista, cuestionarios y/o grupos de debate en la plantilla para valorar la percepción individual y grupal acerca de la situación de la entidad en materia de igualdad.

En la evaluación hay que tratar de responder a tres cuestiones: ¿Qué se ha hecho?, ¿Cómo se ha hecho? y ¿Qué se ha conseguido?. A través de una evaluación de resultados (grado de consecución de objetivos), evaluación de procesos (dificultades encontradas) y evaluación de impacto (cambios reales producidos en la cultura de la entidad).

La evaluación culmina con un informe de evaluación, que recogerá los resultados obtenidos de comparar la situación de partida (mediante el diagnóstico) con la situación actual (tras la implantación del Plan).

Glosario

- ✚ **Discriminación interseccional:** la naturaleza interconectada de categorizaciones sociales como la raza, la clase y el género, considerando además, que estas intersecciones crean sistemas de discriminación o desventaja superpuestos e interdependientes.
- ✚ **Segregación horizontal:** se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados.
- ✚ **Segregación vertical:** las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.
- ✚ **Desdoblamiento:** fraccionamiento o formación de dos o más cosas a partir de una. En el caso que nos ocupa, las palabras para designar los géneros.
- ✚ **Techo de cristal:** fenómeno que supone una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas.
- ✚ **Subrepresentación de las mujeres:** también entendida como segregación laboral por razón de género, supone una distribución desigual de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía y en las diferentes ocupaciones profesionales, la cual provoca la concentración y a su vez exclusión del colectivo femenino en determinadas actividades laborales.
- ✚ **Discriminación de género directa:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ✚ **Discriminación de género indirecta:** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- ✚ **Sistema patriarcal / patriarcado:** sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones. Ateniéndose a esta caracterización, se ha concluido que todas las sociedades humanas conocidas,

del pasado y del presente, son patriarcales. La autora Alicia H. Puleo diferencia entre patriarcado de coerción y consentimiento.

- ✚ **División sexual del trabajo:** se refiere a la asignación de tareas y responsabilidades diferentes en función del sexo biológico.
- ✚ **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✚ **Construcciones metonímicas:** La metonimia consiste en designar en sentido figurado una cosa con el nombre de otra relacionada. Esta figura retórica se puede trasladar al uso de lenguaje no sexista mediante la reformulación de las frases, de manera que se alude al cargo, profesión, oficio, titulación, etc., y no a la persona que lo ostenta. Ejemplo: dirección, secretaría, presidencia, etc.



valponasca