Medidas y Acciones del Plan de Igualdad

Asociación Hestia

Introducción

El Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN HESTIA, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Asimismo, el presente Plan de Igualdad ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, que indica “en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional.
- Área de Promoción Profesional.
- Área de Formación.
- Área de retribuciones.
- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- Área Protección ante la Violencia de Género.
- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general. Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

Área de Gestión organizativa / Compromiso con la igualdad

Objetivo específico

Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.

Grupo medidas

AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Acciones:

- A.P.1.1.- Creación Código de conducta. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (Dirección de la Empresa) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.1.2.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento. **Personas destinatarias** (Comisión de Seguimiento), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento y RRHH) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P. 1.3. Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (RRHH).
- A.P. 1.4.- Elaboración de un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), personas **responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Departamento pertinente).
- A.P. 1.5. Establecer un régimen interno en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Departamento pertinente).
- A.P. 1.6 Verificar la formación acreditada como Agente de Igualdad (A.I.) de la persona designada como tal. **Personas destinatarias** (Agente de Igualdad), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento y RRHH).

Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

Objetivo específico

Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.

Grupo medidas

AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acciones:

- A.P.2.1.-Revisión del sistema de clasificación profesional con perspectiva de género. **Personas destinatarias** (Personal competente en la materia), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (Agente de Igualdad).
- A.P. 2.2. Fomentar la incorporación, en igualdad de condiciones, del sexo menos representado en los niveles en los que se detecta segregación horizontal o vertical. **Personas destinatarias** (Personal competente en la materia), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (RRHH).
- A.P 2.3. Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género. **Personas destinatarias** (RRHH), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (Agente de Igualdad).

Área de Promoción Profesional

Objetivo específico

Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente).

Grupo medidas

AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acciones:

- A.P.3.1.- Establecer procedimientos de promoción en los niveles donde exista segregación horizontal femenina. **Personas destinatarias** (Mujeres en puesto femenizados), **personas responsables** (RRHH/ Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).
- A.P. 3.2. Creación de una política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (RRHH).

Área de Formación

Objetivo específico

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

Grupo medidas

AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN

Acciones:

- A.P. 4.1. Incluir en el Plan de Formación acciones formativas en igualdad para toda la plantilla. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/RRHH) y **coordina** (RRHH).
- A.P.4.2- Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH) y **coordina** (RRHH).
- A.P. 4.3 - Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH/ Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).
- A.P. 4.4 - Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres. **Personas destinatarias** (toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH/ Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).

Área de retribuciones

Objetivo específico

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres. Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.

Grupo medidas

AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO

Acciones:

- A.P. 5.1. Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género. **Personas destinatarias** (Comisión de Seguimiento/RRHH), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P. 5.2. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva. **Personas destinatarias** (Comisión de Seguimiento/RRHH), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).

Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico

Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Grupo medidas

AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acciones:

- A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/RRHH) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P. 6.2. Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/RRHH) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P. 6.3. Revisar medidas de concilación para reducir medias jornadas. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/RRHH) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).

Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

Objetivo específico

Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razónde Sexo. Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo.

Grupo medidas

AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Acciones:

- A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Dirección General/Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla en violencias sexuales. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH/Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Personas destinatarias** (Dirección y Mandos intermedios), **personas responsables** (RRHH/Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.7.4.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.7.5.- Creación de un Canal de Denuncias específico. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Agente de Igualdad/ Comisión de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).
- A.P.7.6.- Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Agente de Igualdad/ Comisión de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).

Área de Comunicación / Uso del lenguaje

Objetivo específico

Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla. Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.

Grupo medidas

AP8: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE

Acciones:

- A.P.8.1.- Difusión del Plan de Igualdad. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.8.2.- Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.8.3.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje inclusivo y su difusión. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).

Área Protección ante la Violencia de Género

Objetivo específico

Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

Grupo medidas

AP 9: MEDIDA DE PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acciones:

- A.P. 9.1. Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas. **Personas destinatarias** (RRHH), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).
- A.P. 9.2 Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).

Área de Seguimiento

Objetivo específico

Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.

Grupo medidas

AP 10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO

Acciones:

- A.P.10.1- Reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.10.2- Elaboración de una evaluación intermedia y final de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. **Personas destinatarias** (Toda la plantilla), **personas responsables** (RRHH/Comisión de Seguimiento) y **coordina** (Comisión de Seguimiento).
- A.P.10.3- Entrevista de salida. **Personas destinatarias** (Personas que causan baja voluntaria), **personas responsables** (RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad) y **coordina** (Agente de Igualdad).