

Plan de Igualdad



Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Las áreas que integran este Plan y las medidas para corregir las desigualdades detectadas son:

1. ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN
2. FORMACIÓN
3. RETRIBUCIONES
4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
6. SALUD LABORAL
7. COMUNICACIÓN NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA IMAGEN

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

1. ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN

OBJETIVOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en la asociación a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.
- Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en los procesos de selección.
- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo, y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la asociación, evitando discriminaciones en la asignación de puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas, no excluyendo a las mujeres en ningún proceso de selección
- Adecuar el diseño de las solicitudes de empleo a los principios de la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS ACTUALES

-

Medidas a implantar

- Crear un protocolo para la valoración de currículums en el que se priorice la promoción interna y se establezca una baremación de los requisitos buscados, incluyendo una puntuación extra para lograr equilibrar la distribución de sexos en el proyecto.
- Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado.
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista. Al menos dos personas comprobarán que el lenguaje empleado sea no sexista.
- Incluir estas medidas en el procedimiento de selección de personal
- Se incluirá en el Reglamento de Régimen interno el ideal de alcanzar una composición de la Junta Directiva paritaria.

Fecha

Julio 2018

Responsable

Coordinadora general

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Revisión y análisis de los procesos de contratación y promoción interna.
- Análisis de las ofertas de empleo para la selección de personal.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

2. FORMACIÓN

OBJETIVOS

- Favorecer la formación de las trabajadoras y trabajadores, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación de los distintos programas y actividades que desarrolla Ciudad Joven. así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- Evaluar los conocimientos de la plantilla de Ciudad Joven en materia de igualdad de género.
- Realizar acciones formativas en materia de igualdad de género atendiendo a las necesidades de cada proyecto.

MEDIDAS ACTUALES

- Se anima a las trabajadoras y trabajadores hacia la formación continua y existe el mensaje de que es una actitud enriquecedora y beneficiosa, pero no existen medidas fijadas o por escrito para promoverlo. El trabajador/a envía sus propuestas de formación (y necesidades de compensación) a la coordinadora general, que responderá sobre la aprobación, no aprobación, o modificación de la propuesta)
- Se pide opinión y propuestas de formación a los trabajadores y trabajadoras (por correo individual y en las reuniones de equipo). Responsable de formación diseña la formación que se realizará en la entidad durante el curso escolar.

Medidas a implantar

1. Apoyo a la formación individual de los trabajadores/as. En modalidad On-line y a distancia:
 - 1.1. Para los días estipulados de teletrabajo la formación será una actividad reconocida como tarea de teletrabajo.
 - 1.2. En las horas de trabajo interno, durante la jornada laboral, se permite realizar formación on-line. Siempre que no impida la realización de las tareas, y estas se encuentren al día.
2. Encargar a una entidad especializada el diseño de un procedimiento para la evaluación de los conocimientos de la plantilla de Ciudad Joven en materia de igualdad de género. Y el diseño de un plan de formación sobre igualdad de género, a partir de las necesidades detectadas con la evaluación previa. Se buscará que la formación sea lo más adaptada y "a medida" posible, tanto en contenido como en formato (individual, equipos o colectiva). Informe de valoración y evaluación al finalizar el proceso.

Fecha

Julio 2018

Curso 2018/2019.

Responsable

Coordinadora general

Coordinadora general

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Realización de un cuestionario de satisfacción y análisis de las respuestas en relación a la formación individual.
- Revisión del plan de formación implantado sobre igualdad de género y evaluación del nivel de conocimientos y actitudes de la plantilla sobre la materia.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

3.RETRIBUCIONES

No es posible ninguna medida en cuanto a retribución económica, ya que no hay recursos para ello. Se fomentarán medidas de conciliación y flexibilidad horaria.

MEDIDAS ACTUALES

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
-		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS

- Compatibilizar y equilibrar los horarios de trabajo y los horarios dedicados a la vida familiar.
- Favorecer la convivencia familiar, al disponer de un horario laboral algo más limitado y poder organizar mejor nuestro tiempo con la familia.
- Disponer de más tiempo para el ocio, aspecto importante para un buen equilibrio y descanso mental del trabajo.
- Hacer del lugar de trabajo, un lugar agradable para mejorar la productividad de la empresa.
- Ofrecer servicios de apoyo a las familias de los/as trabajadores/as en cuestiones de salud, flexibilidad horaria...
- Crear una Asociación saludable y productiva, cuya cultura favorezca el respeto hacia la vida personal y familiar de cada uno de sus empleados/as.

MEDIDAS ACTUALES

- Las que contempla el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Medidas a implantar

1. Días no lectivos: cuando no haya formación, se puede habilitar el teletrabajo previa solicitud motivada a la coordinadora general.
2. Proyecto ACE/GES: con respecto a la gestión del mes de julio, que es laborable, pero no hay intervención directa: siempre que se respeten y cubran las necesidades del proyecto, se podrá solicitar 15 días (como mínimo) de empleo y sueldo como recoge el convenio, sin limitar la cantidad de trabajadores/as que se lo pidan a la vez (limitación que sí recoge el Convenio).
3. Flexibilidad horaria:
 - 3.1. Establecer públicamente cuál es el protocolo para pedir el cambio de horario (realización de horas fuera del horario establecido y recuperación de las mismas). Las condiciones son que no pueden afectar a la intervención directa o a cuestiones organizativas. Las peticiones serán argumentadas para priorizar aquellas relacionadas con la conciliación familiar. Se podrán dar de manera estable y/o puntual.
 - 3.2. Las reuniones de equipo se establecerán al menos con una semana de antelación para no alterar la conciliación personal, laboral y familiar.

Fecha

Marzo 2018

Junio 2018

Septiembre 2018

Responsable

Coordinadora General

Junta directiva y coordinadora general

Junta directiva y coordinadora general

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

<p>4. Reducción de jornada: Siempre que se respeten y cubran las necesidades del proyecto, según convenio se puede pedir 1/8 de la jornada para el cuidado de hijos/as menores de 12 años, personas dependientes, etc. (art. 27 del Convenio). Se podrá pedir una reducción menor, de 1/8 (ej. 30 minutos).</p>	<p>Septiembre 2018</p>	<p>Coordinadora general</p>
<p>5. Calendario: se enviará en septiembre el calendario del curso sujeto a modificaciones tanto motivadas por el calendario escolar de la Comunidad de Madrid como el calendario laboral que se publica en enero.</p>	<p>Septiembre 2018</p>	<p>Junta directiva y coordinadora general</p>
<p>6. Asistencia a tutorías y citas médicas (permisos retribuidos):</p> <p>6.1. Se elabora un protocolo para solicitar la asistencia a tutorías de hijos/as, siempre previa solicitud motivada:</p> <p>6.2. Se podrán solicitar 2 tutorías a lo largo de un año: 1 coincidiendo con intervención directa o reunión; 1 sin tener intervención directa.</p> <p>6.3. Con respecto a la asistencia de citas médicas de los/as hijos/as, en convenio está recogido hasta la edad de 8 años. Se amplía hasta los 13 años.</p>	<p>Septiembre 2018</p>	<p>Junta directiva y coordinadora general</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Revisión y análisis de la implantación de las medidas y el impacto en la conciliación laboral, personal y familiar.
- Realización de un cuestionario de satisfacción y análisis de las respuestas en relación a la implantación de estas medidas.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, consiguiendo el compromiso de la entidad.
- Sensibilizar y formar al personal para la detección de posibles situaciones de acoso

MEDIDAS ACTUALES

-

Medidas a implantar

- Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Difusión e información de la existencia del protocolo a toda la plantilla.
- Formación específica sobre la problemática.

Fecha

Septiembre 2018

Responsables

Comisión de igualdad
Persona responsable del protocolo
Formadoras/es especialistas

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Revisión de la adecuada difusión del protocolo.
- Consulta a la persona responsable nombrada para atender su implantación.
- Número de consultas recibidas en torno al acoso sexual o por razón de sexo y número de consultas resueltas.
- Número de denuncias presentadas y resueltas.
- Realización de un cuestionario de satisfacción y análisis de las respuestas en relación a la formación en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

6. SALUD LABORAL

OBJETIVOS

- Mantener la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

MEDIDAS ACTUALES

- Impartir Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a trabajadores y trabajadoras de la empresa en función de su puesto de trabajo

Medidas a implantar

- Revisión del plan de prevención desde la perspectiva de género.
- Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

Fecha

Diciembre 2018

Responsable

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Constatación que el plan de seguridad y salud tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en cuanto a los riesgos laborales.
- Revisión de la adecuación oportuna de las condiciones de trabajo a los riesgos que puedan tener las personas en función del sexo, si se han llevado a cabo.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

7. COMUNICACIÓN NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LA IMAGEN

OBJETIVOS

- Informar, formar y sensibilizar a los/las trabajadores/as en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para asegurar su neutralidad respecto al género.
- Establecer criterios para uso de lenguaje no sexista en la Asociación.
- Asegurar que la información sobre igualdad llega a todos/as los/as trabajadores/as.
- Realizar posicionamientos públicos de rechazo hacia cualquier tipo de agresiones que se cometan contra las mujeres a través de las redes sociales y comunicaciones de la Asociación.
- Promover procesos de comunicación no excluyentes en cada proyecto de intervención.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDAS ACTUALES

- El plan de comunicación de la entidad es el que rige la comunicación del lenguaje no sexista.

Medidas a implantar	Fecha	Responsable
<ul style="list-style-type: none">- Realizar formaciones relacionadas con la comunicación no sexista.	Curso 2018/2019	Coordinadora general
<ul style="list-style-type: none">- Ofrecer cursos de la Escuela Virtual de Igualdad u otras entidades especializadas, sobre comunicación no sexista del lenguaje a través de comunicaciones internas, a los/as trabajadores/as.	Curso 2018/2019	Comisión del Plan de Igualdad y Coordinadora general
<ul style="list-style-type: none">- Recordar el uso del lenguaje no sexista en reuniones de coordinación y evaluar el resultado en posteriores reuniones de evaluación. Crear la comisión: "vigilantes de la igualdad" encargada de anotar en cada proyecto todas aquellas situaciones, comportamientos y lenguaje que no favorezcan la igualdad, para posteriormente hacer una devolución trimestral a los equipos de trabajo.	Cursos 2018/2019	Comisión Plan de igualdad.

Acciones para integrar la igualdad de oportunidades

<ul style="list-style-type: none">- Incluir un punto relacionado con la evaluación del uso del lenguaje no sexista en los informes Trimestrales y/o Memorias de cada proyecto.- Revisar los planes de comunicación externa e interna e incluir todas las medidas de este punto.	Curso 2018/2019	Junta Directiva y Coordinadora General
	Curso 2018/2019	Comisión Plan de Igualdad

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

- Revisar la realización de formación especializada en comunicación no sexista.
- Analizar documentos de comunicación interna para examinar la implantación de una comunicación no sexista.