

PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCION.....	Pag. 1
2.- MARCO NORMATIVO.....	Pag. 1-4
2.1.- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	Pag. 1
2.2.- LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	Pag. 1-3
2.3.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	Pag. 3-4
3.- CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD:	Pag. 4
4.- ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	Pag. 4-5
5. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	Pag. 5
6. MEDIDAS.....	Pag. 5
6.1. -ACCESO AL EMPLEO.....	Pag. 5
6.2.- FORMACIÓN.....	Pag. 5
6.4-. PROMOCIÓN.....	Pag. 5
6.5- CONCILIACIÓN.....	Pag. 5
7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	Pag. 6
8. SALUD LABORAL.....	Pag. 6
9. DURACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	Pag. 6

1.- INTRODUCCION

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras un compromiso interno por parte de Asociación Voluntariado en Geriatría en el que la Junta Directiva asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de la política de la Entidad.

Se han realizado un análisis que ha servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la Entidad desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades. Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la Entidad y evitar posibles discriminaciones por razón de género

2.- MARCO NORMATIVO

2.1.- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- Art. 14 CE establece 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.

- Art. 35.1 CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2.2.- LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

- Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

- Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del

principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

· ART. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

· Art. 46 LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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.

· Art. 47 LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

· Art. 49 LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

· Disposición transitoria cuarta LOIEMH. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad. Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

· Disposición final quinta LOIEMH. Planes de igualdad y negociación colectiva. Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

2.3.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

· Art. 17.5 ET “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores.

· Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

· Art. 64.7 a 3) ET “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”

· Art. 64.7.d) ET "Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación."

3.- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD:

La Asociación Voluntariado en Geriatría es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 1981 cuya misión es la implicación de la sociedad civil en la atención y cuidado de las personas mayores frágiles y/o dependientes y sus familias.

Su ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma Aragonesa y sus fines:

- La implicación de la sociedad civil en la atención y cuidado de las personas mayores frágiles y/o dependientes.
- Garantizar una buena calidad de vida al colectivo de personas mayores y a sus familias, con independencia de su edad y situación.
- La consecución de una formación adecuada de los profesionales, voluntarios y familiares implicados en la atención y cuidado de las personas mayores.

La Asociación está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones numero 01- Z-1211-1981 Fue declarada "de utilidad pública" por acuerdo de Consejo de Ministros el 7 de septiembre de 1983. Fue declarada "de interés social municipal" por el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza con fecha 1.085

La Asociación está formada por voluntarios/as y una plantilla de profesionales mayoritariamente mujeres y con inquietudes por la inclusión social de las personas mayores más desfavorecidas en nuestra sociedad. El sector o actividad de la empresa está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

4.- ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

A nivel directivo, la Asociación se rige por una Junta, formada por seis mujeres y un hombre. Desarrolla su labor de atención a personas mayores frágiles y/ o dependientes con una media anual de más de 100 voluntarios y alrededor de 33 personas contratadas.

Los voluntarios son mayoritariamente mujeres, como refleja la composición de su Junta Directiva, aunque se empieza a observar mayor paridad en algún proyecto de atención, 6 mujeres y 4 hombres.

A nivel laboral, en la Asociación trabajan 31 personas a jornada completa, cuatro de ellas son hombres y el resto mujeres y dos a jornada parcial, todas ellas mujeres.

Esta peculiaridad se debe a que el sector en el que centra su actividad es el del cuidado, tradicionalmente asumido por la mujer y, aunque esta situación actualmente está cambiando,

nuestra situación aún refleja, a nivel de género, esa realidad histórica. Esta situación motiva que el Plan de Igualdad deba centrarse en medidas de fomento y conciliación, más que en el acceso igualitario, que está garantizado.

5. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Para el cumplimiento y evaluación de este Plan, la Asociación Voluntariado en Geriatria prevé la creación de una Comisión de Igualdad formada por un miembro de la Junta Directiva, un voluntario y la representante de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá, al menos, anualmente, y revisará las medidas adoptadas, evaluará su impacto y propondrá otras nuevas, en caso de necesidad.

6. MEDIDAS

6.1. -ACCESO AL EMPLEO

- Ofertar los puestos de trabajo vacantes en la Entidad nombrándolos en masculino y en femenino
- Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal

6.2.- FORMACIÓN

- Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla

6.3-. CONDICIONES SALARIALES

- Valoración objetiva de los puestos de trabajo
- Revisión de los complementos salariales
- Incluir a los/as trabajadores/as en los sistemas de incentivos

6.4-. PROMOCIÓN

- Revisar los procesos de promoción
- Fomentar y favorecer el acceso de voluntarios/as y trabajadores/as a formación ligada con la promoción.

6.5- CONCILIACIÓN

- Flexibilidad de horario, siempre que la actividad lo permita
- No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones

7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a los voluntarios/as y a los/as trabajadores/as.

8. SALUD LABORAL

- Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo

9. DURACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- La duración de este Plan será indefinida revisable anualmente por la Comisión.
- Esta misma Comisión evaluará las medidas adoptadas y propondrá otras que se incorporará al Plan.
- La evaluación constará de una parte cuantitativa y otra cualitativa y contará con la opinión de voluntarios, trabajadores y Junta Directiva.