

PLAN DE IGUALDAD

LAVCIUDAD

2020/2021

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
PERSONAS DESTINATARIAS	4
VIGENCIA	5
CARACTERÍSTICAS	5
EL COMITÉ DE IGUALDAD	6
SITUACIÓN ACTUAL DE LAVCIUDAD EN MATERIA DE IGUALDAD	6
DIAGNÓSTICO	7
ÁMBITOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE IGUALDAD 2020/2021	9
PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres anima a tomar la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas y ONGs, situándose en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Por ley, son tres casos en los que es obligatorio tener un Plan de igualdad:

1. Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo.
3. Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha sustituido la sanción por la elaboración del plan.

En la ASOCIACIÓN LAVCIUDAD es una medida de Responsabilidad Social de la entidad, por lo que su realización es voluntaria actuando como un instrumento que garantiza la puesta en marcha de medidas entre las profesionales vinculadas, tomando como valores fundamentales la igualdad y el respeto. La aplicación de esta ley nos hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando la Entidad en cuanto a medidas de igualdad, y si así se verá reflejada en el funcionamiento de la misma. Una de las políticas de calidad debería ser el cuidar las prácticas no discriminatorias y establecer prácticas normalizadas de prevención de la discriminación. El adoptar medidas de igualdad producirá un mejor clima laboral y esto a su vez genera mayor calidad del trabajo producido. Las políticas de igualdad llevadas a los Recursos Humanos también optimizan éstos, ya que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal, tanto a nivel de selección de personal, formación, contratación, promoción, etc. En cuanto al beneficio externo, Plan de Igualdad y de sus medidas dará como resultado un ejemplo de buenas practicas.

OBJETIVOS

En LAVCIUDAD, estamos convencidas de la necesidad de tomar medidas y establecer protocolos que garanticen la igualdad tanto dentro de la organización como en las relaciones que se establecen con la ciudadanía a través de sus programas y proyectos.

El fin último de este Plan de Igualdad es el de consolidar y garantizar el trabajo igualitario y corresponsable que se hace y establecer una sistematicidad en su evaluación para hacer esfuerzos en los déficit que podamos encontrar y que supongan obstáculos para alcanzar la igualdad dentro de la entidad y en sus conexiones con la ciudadanía.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la formación en igualdad para todas las profesionales vinculadas a la Asociación, promoviendo a concienciar y difundir la igualdad y la no discriminación entre todas los agentes que participan y colaboran con la entidad; artistas, personas participantes de programas y proyectos...
2. Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Asociación.
3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.
4. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las profesionales vinculadas a LAVCIUDAD.

PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad es a todas las profesionales vinculadas, a todo el personal de practicas, colaboradoras y participantes de proyectos y programas de LAVCIUDAD.

VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad en LAVCIUDAD es indefinida, ya que forma parte de los valores de la Entidad, pero a través del Plan de Igualdad establecemos un compromiso de cumplimiento de objetivos revisables cada dos años.

CARACTERÍSTICAS

Las características del Plan de Igualdad son:

1. Es evaluable: es un plan con indicadores que evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos del Plan.
2. Es a nivel transversal: la igualdad, la perspectiva de género se introduce a todos los niveles de gestión de la Entidad.
3. Con compromiso de la Junta Directiva: la Junta Directiva de la Entidad debe garantizar la participación de todas las profesionales, así como la implantación y seguimiento del Plan.
4. Está relacionado con la misión, visión y valores y política de calidad de la Entidad.
5. Es un documento vivo sujeto a mejoras, cambios y seguimiento de las medidas.
6. Es una medida de Responsabilidad Social.
7. Es un documento que fomenta la cultura de igualdad y no discriminación.

EL COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad, es un grupo de trabajo formado por:

1. Representantes de la Junta Directiva.
2. Representantes de las trabajadoras.

La función es acordar las medidas de igualdad que hay que adoptar, establecer los plazos y decidir cuándo y cómo se evalúan. El Comité de Igualdad, una vez reunido y habiendo tomado las decisiones oportunas, debe informar a todo el personal de la plantilla de su voluntad de elaborar el Plan de Igualdad y facilitar la participación de todos los agentes a través de consulta.

Normas de funcionamiento del Comité de Igualdad:

1. Reunirse cada 6 meses y elaborar actas de reunión donde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.
2. Elaborar un informe anual que refleje el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

SITUACIÓN ACTUAL DE LAVCIUDAD EN MATERIA DE IGUALDAD

La Asociación LAVCIUDAD, se ha preocupado a lo largo de todos los años de existencia de la Entidad por sensibilizar en los valores de igualdad, no discriminación, luchar contra las violencias machistas y fomentar la perspectiva de género de manera transversal en los programas y proyectos que propone.

En la actualidad, se han puesto en marcha medidas de igualdad que se desarrollan en la actividad habitual de la Entidad:

1. Perspectiva transversal de igualdad de género y prevención de las violencias machistas en todos sus proyectos.
2. Abrir un área de proyectos específicos en igualdad y prevención de violencias machistas
3. Salario igualitario.
4. Reparto paritario y equitativo en roles de dirección y gestión de la entidad

DIAGNÓSTICO

Para hacer un buen diagnóstico de la Entidad y poder elaborar el plan de actuaciones, se han medido 5 ámbitos, en los cuáles seleccionaríamos indicadores básicos, que nos dan una medida del nivel de igualdad existente:

1. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa:

- a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los proyectos diseñados por la entidad
- b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc...).
- c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista:

2. Participación igualitaria en los puestos de trabajo:

- a. Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc...)
- b. Número de personas en la Entidad según sexo y porcentaje comparativo de mujeres-hombres:
- c. Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.

3. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

- a. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad/directivos respecto al total de cargos de responsabilidad/directivos:
- b. Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos de mujeres-hombres.
- c. Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres

4. Medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.

- a. Existencia en la Entidad de un Plan de Conciliación
- b. Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de jornada, etc...):
- c. Las medidas que facilitan la compatibilidad van dirigidas a todo el personal de todos los niveles jerárquicos:

5. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- a. Transparencia en la política retributiva y de la estructura salarial, incluyendo las condiciones de todos los pluses o complementos
- b. Número de mujeres y hombres y porcentajes por niveles retributivos
- c. Incremento salarial medio de mujeres y hombres

ÁMBITOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE IGUALDAD 2020/2021

1. USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA

1.1. OBJETIVO

Implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en toda la Entidad.

1.2. MEDIDAS ACTUALES

Se ha adaptado el lenguaje usado en el lenguaje de la web, redes sociales, documentación de proyectos, etc.

1.3. MEDIDAS A IMPLANTAR

- Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en todos los documentos de la entidad

Fecha: 6 MESES

Responsable: Comité de Igualdad

- Revisar el uso de las imágenes en página web, folletos, y otros documentos, para garantizar el uso igualitario de hombres y mujeres suprimiendo imágenes estereotipadas.

Fecha: 6 MESES

Responsable: Comité de Igualdad

- Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación escrita y oral no sexista y difundirlo a toda la Entidad.

Fecha: 1 AÑO

Responsable: Comité de Igualdad

1.4. INDICADORES

- a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los documentos de proyectos y de la propia entidad.
- b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, redes sociales, etc...).
- c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista.

2. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

2.1. OBJETIVO

Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en LAVCIUDAD

2.2. MEDIDAS ACTUALES

- Los horarios de los profesionales se establecen de manera negociada, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones de las profesionales, siempre que éstas son posibles.
- Se realizan agrupaciones horarias para que las profesionales tengan menos días laborales, dispongan de más tiempo personal y familiar y el tiempo de desplazamiento hasta el trabajo sea menor.
- Organización flexible de las horas semanales, facilitando el teletrabajo para los puestos que lo permiten
- Facilitar los cambios de turnos adecuándolos a las situaciones personales y familiares.

- Medidas que flexibilizan la distribución del tiempo y el espacio de trabajo

- Distribución del tiempo: se adecúan las horas de trabajo con las necesidades familiares y personales: a los horarios de los transportes, de los colegios, de los comercios, etc.

-Espacio de trabajo: según las necesidades del puesto, existe autogestión en el tiempo de trabajo, no requiriendo una presencia física permanente en el lugar de trabajo, favoreciendo el teletrabajo, siempre que se el puesto lo permita.

Fecha: 6 meses

Responsable: Comité de Igualdad

- Medidas de conciliación incluidas en las políticas de recursos humanos

-Las reuniones de trabajo se realizan en horario laboral.

Fecha: 6 meses

Responsable: Comité de Igualdad.

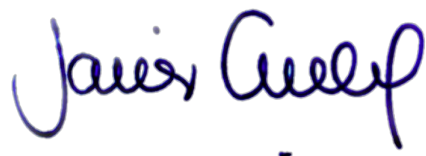
2.3. INDICADORES

a. Que el 31 de julio de 2020 esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas a la flexibilización recogidas para este objetivo.

b. Que el 31 de julio de 2020 esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento contemple las medidas complementarias señaladas.

PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad depende de la evaluación y seguimiento que realizará el Comité de Igualdad cada seis meses. La consecución de los objetivos se realizará de acuerdo con los indicadores contemplados en cada uno de estos.

A handwritten signature in blue ink that reads "Javier Cuello". The signature is written in a cursive style with a small dash below the name.

El Presidente de LAVCIUDAD