



PLAN DE IGUALDAD

- ✚ QUIENES SOMOS
- ✚ MARCO JURÍDICO DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✚ NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- ✚ ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✚ I DIAGNÓSTICO
- ✚ RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO
- ✚ VIGENCIA DEL PLAN
- ✚ OBJETIVOS DEL PLAN
- ✚ OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS
- ✚ MEDIOS
- ✚ PROGRAMA DE ACCIONES POSITIVAS
- ✚ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- ✚ EL AGENTE DE IGUALDAD
- ✚ GLOSARIO
- ✚ ANEXO I, protocolo acoso laboral

QUIENES SOMOS

La Fundación Altavista, a través de diferentes proyectos formativos y culturales, desarrolla una importante labor para la integración social y cultural de diferentes colectivos, facilitando además la capacitación e inclusión laboral.

Tiene presencia a nivel nacional en todas las delegaciones del grupo al que pertenece, Cycle, pero su sede principal se encuentra en la provincia de Sevilla.

Está formada por un equipo de profesionales de distintos ámbitos, cualificados y dispuestos a ofrecer una formación laboral y cultural para la capacitación e integración en la sociedad.

La MISIÓN de la Fundación Altavista es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad pueda desarrollar su proyecto de calidad de vida en el trabajo, así como promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. De igual manera se propone mejorar la calidad de vida de sus familias, para que su existencia sea lo más plena y normalizada posible.

Nuestra VISIÓN es la de contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Y todo esto materializarlo con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Actuamos sobre la sociedad en sus diferentes ámbitos y etapas (familiar, educativa, formativa y laboral) y sobre las empresas (políticas de diversidad, equidad e inclusión) para alcanzar la plena inclusión de manera sostenible.

Comunicación, solidaridad, confidencialidad, equidad, confianza, respeto, compromiso, profesionalidad y responsabilidad son los VALORES que desde nuestra Fundación queremos desarrollar través de nuestras áreas de actuación.

Apostamos por el desarrollo profesional, la igualdad, la conciliación laboral y familiar y prevención de riesgos laborales prestando especial importancia a la salud, el bienestar en el trabajo y la calidad y mejora continua en empleo.

Nuestra razón de ser son las personas y como tal, nos adaptamos a los cambios sociales que surgen casi a diario. Por eso, además de trabajar para el fomento de la Conciliación, la Igualdad y la calidad de vida de las personas dependientes la desarrollamos actividades en torno a la Diversidad y no discriminación, la promoción de emprendedores y el autoempleo, así como para la inclusión laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

MARCO JURÍDICO DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, así como en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; El artículo 9.2, por su parte, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Ampliada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de LA FUNDACIÓN ALTAVISTA tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

En el mismo artículo 45, se establece la obligatoriedad de negociar planes de igualdad (PI) en el tejido empresarial.

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

NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia

de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Con respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten al respecto, proyectando una imagen de la entidad acorde a los principios de igualdad de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa., y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ❖ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- ❖ Adopta la transversalidad de género como una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo Establecido en el Plan.
- ❖ Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- ❖ Es una medida preventiva, eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
- ❖ Es un documento vivo, flexible y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ❖ Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Fundación Altavista se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.
- II. Medidas. Se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. Se ordenan objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan. Lo llevarán a cabo las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración y metodología ha sido necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se han realizado tres actuaciones:

- Obtener información sobre aspectos cuantitativos de la Fundación Altavista, de la plantilla, desagregada por sexo, para conocer la situación real, en función de la cual poder decidir acciones concretas.
- Conocer la opinión de la plantilla sobre cuestiones relativas a igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral, para lo que se hizo llegar cuestionarios a toda la plantilla, garantizando su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Datos estadísticos de los cuestionarios análisis de la plantilla conforme a estos parámetros:

- Procesos de selección y contratación

- ✓ La entidad en los dos últimos años ha tenido un crecimiento significativo en la plantilla y una actividad manifiesta, durante el año 2024 se prevé una etapa de consolidación de la plantilla.

- Clasificación Profesional

- ✓ Según el organigrama de la entidad, existe un cargo directivo, 2 cargos de responsables en áreas específicas.

- Área de formación.
- Área de administración.
- Área de comunicación.
- Área de intervención social y atención directa.

El organigrama especificado se corresponde con la plantilla estable y el resto de personal ocupan puestos puntuales del área de servicios y actividades auxiliares no técnicas.

- Formación:

- ✓ En líneas generales las acciones formativas se imparten mayoritariamente durante la jornada laboral.

- ✓ Durante el 2023 se impartieron un total de 542 horas de formación, de las cuales el 100% las recibieron personas trabajadoras mujeres.

- Promoción Profesional:

- ✓ En el ejercicio 2023, ha habido 1 promoción, de 1 mujer.
- ✓ Aumento de jornada laboral y adaptación salarial al convenio vigente, “Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024”.
- ✓ Los criterios internos establecidos para la promoción interna son objetivos y no presentan características discriminatorias.

- Condiciones de trabajo, valoración de puestos de trabajo.

Se han identificado 4 grupos profesionales según convenio:

- ✓ Cargos directivos, 1 cargo masculino.
- ✓ Cargos técnicos, 2 mujeres.
- ✓ Cargos auxiliares, 2 hombres y 3 mujeres.
- ✓ El resto de personas trabajadoras han desarrollado la actividad en el ámbito de formación.
- ✓ No se identifican discriminación ni brecha salarial, aplicación retributiva según convenio vigente.

- Registro retributivo.

- ✓ Los salarios profesionales van en función del grupo profesional, jornada de trabajo y responsabilidad en el área, según el convenio de aplicación vigente.
- ✓ No existe discriminación en este sentido, ni vertical ni horizontal.

- Medidas de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- ✓ Se respetan y aplican las que establece la normativa general y en el convenio colectivo de aplicación.
- ✓ Además, se aplican medidas específicas consensuadas, como la creación de una bolsa de horas de libre disposición que permite flexibilizar la jornada facilitando la conciliación familiar (en periodos estivales, horarios de entrada y salida al colegio, visitas médicas, etc.) y la conciliación personal.

- ✓ Aplicación de la modalidad de teletrabajo por circunstancias que impiden el acceso en condiciones normales al centro de trabajo.
- ✓ Libre disposición de elección de vacaciones anuales para conciliar la vida familiar y personal.
- ✓ Acumulación de horas extraordinarias se computan por días libres pactados con la dirección de la empresa.

- Infrarrepresentación femenina.

- ✓ No existe infrarrepresentación femenina en la Fundación.

- Comunicación.

- ✓ La comunicación de la empresa no es sexista.
- ✓ Imagen respetuosa con la igualdad.

- Prevención del Acoso laboral, Sexual y por razón de sexo.

- ✓ La empresa está comprometida con la erradicación del acoso
- ✓ No consta denuncia y situación alguna reciente de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ La empresa cuenta con protocolo que contempla expresamente el acoso sexual y por razón de sexo.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta a la plantilla y los datos del registro retributivo fueron recogidos durante el ejercicio 2023, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en

función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

VIGENCIA DEL PLAN

El plan entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante los cuatro años siguientes.

Antes de su vencimiento se iniciará el proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y a la evaluación del presente plan.

Será de aplicación en la sede principal de la entidad, afectando al 100% de la plantilla.

En consonancia con su RSC, la Fundación dará a conocer las acciones contempladas en materia de igualdad a la clientela, personas físicas y jurídicas colaboradores, y demás sociedades civiles, entidades del tercer sector, para contribuir a mejorar la igualdad en la sociedad.

OBJETIVOS DEL PLAN

- ❖ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- ❖ Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- ❖ Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- ❖ Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- ❖ Ampliar la estrategia de RSC.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS

Por cada una de las áreas, se han contemplado objetivos específicos que ayudarán a la consecución de los objetivos generales.

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

❖ SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección.
- ✓ Revisar el procedimiento de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminando términos que no resulten sexistas, ni respondan a estereotipos.
- ✓ Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

❖ PROMOCIÓN

- ✓ Informar, formar y motivar a las personas de ambos géneros a participar en los procesos de selección interna.
- ✓ Revisión de la política de promoción desde la perspectiva de género.

- ✓ Promocionar la figura de la mujer en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

❖ FORMACIÓN

- ✓ Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- ✓ Velar por los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición, que deben favorecer la igualdad de oportunidades de ambos sexos.
- ✓ Formación continua y de reciclaje a la persona responsable de velar por el cumplimiento del PI.

❖ RETRIBUCIÓN

- ✓ Continuar en la línea de la política retributiva, analizando que la aplicación de la misma garantice la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

❖ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- ✓ Promover y facilitar la conciliación familiar, personal y laboral.
- ✓ Garantizar permiso no retribuido o recuperable, por el tiempo necesario, debidamente acreditado, para la realización de gestiones privadas.

❖ MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ Materializar el compromiso de la entidad de tolerancia cero frente al acoso sexual.

- ✓ Establecer un procedimiento de prevención y canalización de situaciones.
- ✓ Promover un protocolo de acoso en la entidad.

MEDIOS

El comité de dirección de FUNDACIÓN ALTAVISTA, como principal responsable de la implementación de este plan de igualdad, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y la responsabilidad de la organización en la implementación del plan, se instrumentarán a través de la Comisión de Igualdad.

PROGRAMA DE ACCIONES POSITIVAS

A continuación, se detallan las acciones positivas acordadas por todos los integrantes de la Equipo de Igualdad, los cuales son responsables de su ejecución, comprometiéndose a un plazo determinado para ello.

MEDIDAS GENERALES

ACCIÓN 1	
<p>Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan de Igualdad, participe en su implementación, y unifique criterios de igualdad a todos los efectos y contenidos acordados en el Plan.</p> <p>Debe de existir el perfil del agente de igualdad encargado de liderar el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la entidad.</p>	
Responsable/es:	Comisión de Igualdad
Plazo:	3 meses de la firma del PI
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro del acta de nombramiento ✓ N.º de comunicaciones realizadas ✓ Canales de comunicación utilizados ✓ La comunicación de la información debe de dirigirse a la plantilla en su totalidad

ACCIÓN 2

Velar por que los indicadores del Plan de Igualdad existan durante la vigencia del mismo.

Responsable/es:	Comisión de Igualdad y el agente de igualdad
Plazo:	Inmediato
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de reuniones de la comisión ✓ Informe de evaluación y seguimiento trimestrales ✓ Elaboración de la memoria de seguimiento anual.

ACCIÓN 3

Inscripción el Plan de igualdad en el Registro de Planes de igualdad. Se le comunicará a toda la plantilla.

Responsable/es:	Persona designada por la Comisión de Igualdad
Plazo:	Inmediato
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acta de aprobación inscripción en el registro y delegación en la persona responsable de ello ✓ Comprobante de registro de Plan de Igualdad de la empresa ✓ Comprobante de aprobación del registro

ACCIÓN 4

Elaboración de memoria anual de seguimiento y la evaluación del Plan.

Responsable/es:	Comisión de Igualdad y agente de igualdad
Plazo:	Memoria desde la vigencia 1 año Seguimientos trimestrales
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informes de seguimiento trimestrales ✓ Informe final para la memoria

CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ACCIÓN 5

Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo anunciadas tanto interna como externamente.

Responsable/es:	Agente de igualdad
Plazo:	Inmediato
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de ofertas de empleo ✓ N.º de canales de comunicación empleados ✓ N.º de candidaturas desagregados por sexo en cada oferta publicada ✓ N.º de candidaturas que pasan a la fase final ✓ N.º de candidaturas desagregada por sexo y motivos

ACCIÓN 6

Revisión de las prácticas de comunicación existentes en materia de selección de personal: denominaciones, términos, expresiones o imágenes que contengan connotaciones que puedan inducir a la autoexclusión por razón de sexo a potenciales candidatos

Responsable/es:	Agente de igualdad
Plazo:	3 meses desde la firma
Indicadores:	✓ N.º de modificaciones realizadas

ACCIÓN 7

Impartir un curso formativo en igualdad de género al personal encargado de la selección en la empresa, para garantizar la objetividad del proceso de selección, evitar actitudes discriminatorias y obtener una selección no sexista.

Responsable/es:	El agente de igualdad
Plazo:	Inmediato
Indicadores:	✓ N.º de acciones formativas recibidas

ACCIÓN 8

Incorporar en la documentación que se entregue a las nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad y sus medidas.

Responsable/es:	Comisión de igualdad
Plazo:	Inmediato
Indicadores:	✓ N.º de comunicaciones entregadas

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

ACCIÓN 9

Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.

Responsable/es: Agente de igualdad

Plazo: Inmediato

Indicadores:

- ✓ N.º de comunicaciones realizadas
- ✓ Canales de comunicación utilizados
- ✓ La comunicación de la información debe dirigirse a la plantilla en su totalidad
- ✓ N.º de sugerencias recibidas

ACCIÓN 10

Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla

Responsable/es: Agente de igualdad

Plazo: 6 meses desde la implantación del plan

Indicadores:

- ✓ N.º de acciones formativas en torno a la igualdad
- ✓ N.º de horas impartidas
- ✓ % de plantilla formadas/año

RETRIBUCIÓN

ACCIÓN 11

Mantenimiento de procedimiento neutro, basado en criterios objetivos.

Responsable/es:	Responsable de RRHH
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de promociones por año ✓ % desagregado por sexo por año

ACCIÓN 12

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo

Responsable/es:	Responsable de RRHH
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de veces que se aplica la medida

CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN 13

Facilitación con garantías del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para toda la plantilla

Responsable/es:	Responsable en cada área
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de veces que se aplica la medida ✓ % del uso de las medidas desagregadas por sexo ✓ % incremento del N.º. de medidas por parte de los hombres

ACCIÓN 14

Revisar la medida de flexibilidad horaria, que permite adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, para toda la plantilla.

Responsable/es:	Agente de igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición de la medida ✓ % del uso de las medidas desagregadas por sexo ✓ N.º de veces que se aplica la medida ✓ Comunicación y puesta en marcha

ACCIÓN 15:

Realización, siempre que sea posible, de reuniones y formaciones dentro de la franja horaria establecida, para toda la plantilla

Responsable/es:	Responsable en todas las áreas
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de veces que se aplica la medida ✓ Comunicación y puesta en marcha

ACCIÓN 16

Revisar la viabilidad de realizar modalidad de teletrabajo siempre que sea posible, para toda la plantilla

Responsable/es:	Responsable en todas las áreas
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de veces que se aplica la medida ✓ Comunicación y puesta en marcha

ACCIÓN 17

Informar y sensibilizar sobre la corresponsabilidad a toda la plantilla

Responsable/es:	Responsable en todas las áreas
Plazo:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º. de comunicaciones ✓ N.º de charlas ✓ N.º. de asistentes desagregado por sexo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIÓN 18

Realizar formación para toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La plantilla tiene que tener conocimiento de la existencia del protocolo de acoso y de la canal de denuncias, deberá de disponer de la formación suficiente conforme a lo establecido con la normativa vigente.

Responsable/es: Agente de igualdad

Plazo: Durante el primer año de la vigencia del Plan

Indicadores: ✓ N.º de acciones formativas realizadas

ACCIÓN 19

Implementar y difundir el protocolo específico para casos de acoso sexual, laboral y/o por razón de sexo, para toda la plantilla.

Responsable/es: Agente de igualdad

Plazo: 1 año desde la implantación de Plan

Indicadores:

- ✓ N.º de casos
- ✓ N.º de casos desagregados por sexo
- ✓ N.º de denuncias
- ✓ Resolución de los mismos

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento de Igualdad creada será la encargada de llevar a cabo la fase de seguimiento y evaluación. Se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma y en el respeto a la legislación vigente.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán nominales, en concreto:

Por la Dirección de la Empresa:

- D. Alejandro Hernandez Jaramillo [director general de la Fundación Altavista]

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

- D./Dña. []

Todas las personas que integran la comisión de Igualdad tienen el compromiso común de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en FUNDACIÓN ALTAVISTA, están capacitadas en materia de igualdad y contarán con la formación adecuada. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

En aras a una mayor transparencia e imparcialidad del trabajo de la Comisión Seguimiento del Plan de igualdad, no podrán ser miembros de la Comisión de igualdad las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, ni las personas sancionadas o apercibidas por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa.

Quien concurra en esta incompatibilidad será relevado inmediatamente y designada su sustitución por quien fuera nombrado.

La designación, revocación y sustitución de los titulares y/o suplentes de cada una de las partes y por cada parte de las personas trabajadoras y empresarial, corresponderá exclusivamente a esa organización en cuestión, teniendo que comunicar únicamente la designación, revocación y/o sustitución de sus miembros. En caso de que alguno de los miembros designados en la Comisión deje de formar parte de la misma, la organización afectada deberá notificar el nombre de la persona que se incorporará a dicha Comisión con una antelación mínima de 3 días, salvo causa mayor. La asistencia de los suplentes a las reuniones, cuando actúen de titulares, en ningún caso deberá ser notificada con antelación

➤ Funciones de la Comisión de Igualdad:

- I. Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- II. Seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- III. Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por e/la Agente de Igualdad.
- IV. Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- V. Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- VI. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- VII. Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- VIII. Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario porque concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

➤ Funcionamiento:

La Comisión se reunirá con carácter **ordinario al menos dos veces al año**, y con carácter extraordinario, siempre que la causa sea lo suficientemente urgente, convocada por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborables.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén entre presentes y representados, al menos el cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Durante este periodo se podrá establecer por ambas partes una excepción en las reuniones debido a vacaciones, y por necesidades productivas u organizativas de negocio, en cuyo caso se reagendará en un periodo de 15 días.

➤ Actas y acuerdos:

De las reuniones celebradas, se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. En cualquier caso, tanto la empresa, como cada las personas trabajadoras podrán realizar las manifestaciones que considere de su interés sobre los temas tratados.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en una semana adicional.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes que componen la Comisión, para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

➤ Deber de confidencialidad de las partes:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 47 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de transparencia en la implementación del plan de igualdad, los

miembros de esta comisión en materia del deber de sigilo y confidencialidad estarán sometidos a lo expuesto en la legislación vigente.

➤ Constitución

La Comisión de Igualdad se constituirá en el **plazo máximo de 6 meses** a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.

Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- I. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- II. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- III. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- IV. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- V. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

➤ **AGENTE DE IGUALDAD**

La Dirección de la Empresa, a instancias de la Comisión de Igualdad, nombrará a una persona Agente de Igualdad, que velará por las siguientes cuestiones:

- I. Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Igualdad, participando en éstas con voz, pero sin voto.
- II. Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- III. Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- IV. Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa.
- V. Instrucción de las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a, participando en la Comisión del Protocolo de Acoso con voz, pero sin voto.
- VI. La figura de Agente de Igualdad realizará, además, asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

GLOSARIO TERMINOLOGÍA EN MATERIA DE IGUALDAD

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho

constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2).

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. (LOIEMH, art. 7.1).

BRECHA DE GÉNERO: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

BRECHA SALARIAL: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

BRECHA TECNOLÓGICA: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (Ver Democracia paritaria): la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

CONCILIACIÓN: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales la igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA). Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

CORRESPONSABILIDAD: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de

responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO la 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 (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo “(Artículo 7.3).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8)
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia

demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de 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 (LOIEMH, art. 6.2).

DISCRIMINACIÓN VERTICAL: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

IGUALDAD DE SEXO (Ver Discriminación por razón de sexo): la igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor,

independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, cómo tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

PLANES DE IGUALDAD: 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 (LOIEMH, art. 46.1).

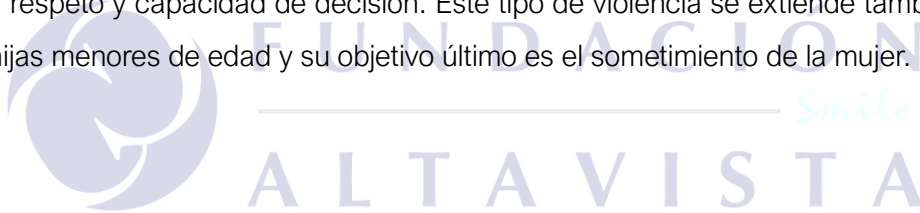
Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean

reconocidos más o menos derechos y oportunidades, aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado.

VIOLENCIA DE GÉNERO: “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.



Dando conformidad al desarrollo del texto de dicho plan de igualdad firman las partes integrantes de la comisión de este plan de igualdad.

Por la Dirección de la Empresa:

Por la Representación Legal de los
Trabajadores y Trabajadoras:

Fdo. Alejandro Hernández Jaramillo

Fdo.