

ENTIDAD

ASSOCIACIÓ SOM I ESTEM

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
2. PERSONAS DESTINATARIAS
3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
4. EL COMITÉ DE IGUALDAD
5. FASES DEL PLAN
6. DIAGNÓSTICO
7. FORMACIÓN
8. PLAN DE ACCIÓN
 - a. Acceso al empleo
 - b. Conciliación
 - c. Clasificación profesional, promoción y formación
 - d. Retribuciones
 - e. Salud Laboral
 - f. Comunicación y lenguaje no sexista

ANEXOS

- i. Compromiso de la Dirección
- ii. Carta informativa a la plantilla

INTRODUCCIÓN

Con la aprobación en marzo de 2007 de la Ley de Igualdad, se establece la importancia de aplicar y mejorar una igualdad efectiva en las empresas y organizaciones del ámbito español, proponiendo actuaciones que favorezcan el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y que mejoren la conciliación de su vida personal, laboral y familiar. La ley quiere conseguir el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, independientemente de su sexo o género, eliminando las discriminaciones hacia la mujer más concretamente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Esta situación promueve un ámbito idóneo para analizar y mejorar las políticas de nuestra Entidad, siendo el primero paso hacia la creación de un clima más igualitario y respetuoso con todo el equipo de profesionales, que optimice todos nuestros recursos y aumente el bienestar tanto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras como de las personas a las que nos dirigimos en nuestro día a día.

SOM I ESTEM posee medidas que intentan garantizar el principio de igualdad en relación a la conciliación familiar, formación o retribución entre otros, pero no están recogidas en ningún plan. Por tanto, el siguiente documento será el marco referencial donde se recojan, formalicen y evalúen éstas y nuevas actuaciones en materia de igualdad de género que hayan surgido del análisis, constituyendo una guía de trabajo realista que facilite la puesta en marcha de las medidas acordadas.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general de la Asociación SOM I ESTEM, es lograr la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de modo que se pueda asegurar un entorno de trabajo libre de discriminación, en concreto por razón de sexo y atendiendo a cualquier forma de diferencia directa o indirecta.

- Promover la incorporación de hombres como profesionales y personal dentro de SOM I ESTEM.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en nuestra Entidad.
- Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la organización, e implicar a los hombres en ellos.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo y facilitar el apoyo a la víctima.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

El plan de Igualdad de SOM I ESTEM está destinado a todo el equipo de profesionales de la organización y afecta a toda persona que establezca relación contractual con la Asociación SOM I ESTEM, en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para conseguir lo indicado en el Plan de Igualdad de SOM I ESTEM, se establece **un plazo de 4 años** iniciando las acciones el **1 de febrero de 2022**. El comité de igualdad junto con la dirección de la entidad serán los encargados de decidir si debe renovarse o acordarse otro, y la actualización de los objetivos contemplados en el Plan se deberá efectuar **cada tres años**.

COMITÉ DE IGUALDAD

El comité de igualdad de SOM I ESTEM está constituido teniendo en cuenta los programas que lleva a cabo la entidad: ocio y tiempo libre, intervención, comunicación, sensibilización y administración. Las funciones, competencias y acciones a desarrollar de la Comisión serán las siguientes:

- Informar, sensibilizar y asesorar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Apoyar y realizar el seguimiento y evaluación de las medidas acordadas.
- Promover medidas nuevas y mejoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Reunirse semestralmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria a petición de alguna de las personas del equipo para evaluar el desarrollo de las medidas del Plan.
- Elaborar un informe anual donde se recoja en qué medida se están cumpliendo las medidas y en todo caso modificar acciones si no se están consiguiendo los objetivos.

FASES DEL PLAN

El plan de igualdad de SOM I ESTEM tiene la siguiente estructura:

- **Compromiso** adoptado por las partes suscriptoras y las personas responsables de la ejecución.
- **Diagnóstico** de la situación en la que se encuentra actualmente SOM I ESTEM en cuanto a posibles situaciones de desigualdades o discriminaciones entre sexos. Se recopila información de las siguientes áreas: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, formación y promoción, retribución, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.
- **Diseño** del plan en el que se detallaran los objetivos a conseguir en cada área y las acciones propuestas.
- **Implantación** o puesta en marcha del plan, ejecutando cada una de sus acciones y consiguiendo que todas las personas de la organización se sientan implicadas.
- **Seguimiento** y evaluación del plan para poder conocer los obstáculos que van surgiendo durante la implantación, analizar los resultados obtenidos y realizar propuestas de mejora.

DIAGNÓSTICO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
30-39 años	1		1
40-49 años		1	1
Total	1	1	2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	Hombres	Total
Estudios secundarios	1	1	2
Total	1	1	2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	DEPARTAMENTO		
	Mujeres	Hombres	Total
Personal cualificado	1	1	2
Total	1	1	2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido		1	1
Temporal	1		1
Total	1	1	2

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	1	1	2
Total	1	1	2

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

NÚMEROS DE INGRESOS Y BAJAS

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2021	1	0	1	1	0	1
2020	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	1	0	1
2018	0	0	0	0	0	0
2017	0	0	1	0	0	2

MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Finalización de contrato	0	0	0
Excedencias	1	0	1
Otros	1	0	1
Total	2	0	2

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

NÚMERO HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	0	0	0
1 hija/ hijo	0	0	0
2 hijas e hijos	0	0	0
Total	0	0	0

EDADES HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0
De 4- 6 años	0	0	0
De 7 a 14 años	0	0	0
15 y más años	0	0	0
Total	0	0	0

OTRAS PERSONALES A CARGO

	Mujeres	Hombres	Total
0	0	0	0
1	0	0	0
Total	0	0	0

FORMACIÓ

Tabla de formación del último año:

		TOTAL	H	%H	M	%M
Número de personas que han recibido formación		2	1	100%	1	100
Tipo De formación	Habilidades directivas	0	0	0%	0	0%
	Formación técnica especializada	2	1	100%	1	100%
	Formación en igualdad de Oportunidades	0	0	0%	0	0%
Metodología	Formación on-line	2	1	100%	1	100%
	Presencial	0	0	0%	0	0%
Lugar	En el centro de trabajo	0	0	0%	0	0%
	Fuera del centro de trabajo	2	1	100%	1	100%
Horario	Durante la jornada laboral	0	0	0%	0	0%
	Fuera de jornada laboral	2	1	100%	1	100%

Tabla de formación prevista:

		TOTAL
Número de cursos de formación previstos		10
Tipo de formación	Habilidades directivas	0
	Formación técnica especializadas	2
	Formación en igualdad de oportunidades	1
	Idiomas	1
	Riesgos laborales	1
Metodología	Formación on-line	1
	Presencial	4
Lugar	En el centro de trabajo	0
	Fuera del centro de trabajo	5
Horario	Durante la jornada laboral	5
	Fuera de la jornada laboral	0

PROMOCIÓN PROFESIONAL

	Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de lograr los objetivos indicados previamente, SOM I ESTEM ha realizado en noviembre del 2021 un diagnóstico de género, identificando las necesidades y posibles desigualdades injustificadas. Se ha obtenido información tanto de la empresa como de la plantilla.

- a. Acceso al empleo.
 - I. Ofertar los puestos de voluntariado y trabajo vacantes de SOM I ESTEM nombrándolos en masculino y en femenino.
 - II. Proceder a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo de la organización evitando la existencia de cualquier sesgo de género.

- b. Conciliación
 - I. Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. y garantizar que sean accesibles a toda la plantilla.
 - II. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.

- c. Clasificación profesional, promoción y formación
 - I. Asegurar que la oferta formativa llega a toda la plantilla
 - II. Introducir formación en Igualdad de Oportunidades en los cursos de la ONG.

- d. Retribuciones
 - I. Poner en conocimiento del personal, el cuadro de categorías profesionales y salarios, para que se puedan detectar situaciones de discriminación salarial y denunciarlas.

e. Salud Laboral

- I. Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.
- II. Elaborar protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acosos sexual o por razón de sexo.
- III. Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

f. Comunicación y lenguaje no sexista

- I. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización del lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

Área a desarrollar: Acceso al empleo	
Objetivo General	Ofertar los puestos de trabajos vacantes y de voluntariado de SOM I ESTEM nombrándolos en masculino y en femenino y sin términos sexistas.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y corrección de la oferta de trabajo en caso de que no se tenga en cuenta ambos sexos en la redacción. - Dotar de un dossier sobre lenguaje inclusivo al equipo responsable de la selección de personal y voluntariado. - Realización de la formación de igualdad, las personas encargadas del proceso de selección
Temporalización	01/04/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático, software corrector de lenguaje

	sexista, títulos acreditativos de la formación, aula adaptada al trabajo en equipo y dossier lenguaje inclusivo SOM I ESTEM.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de ofertas de trabajo vacantes y de voluntariado que se ofertan teniendo en cuenta la redacción en ambos sexos. - Porcentaje de personas que realizan el proceso de selección y han realizado la formación de igualdad.

Área a desarrollar: Acceso al empleo	
Objetivo General	Evitar la existencia de cualquier sesgo de género, procediendo a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo y de voluntariado de la organización.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y corrección del profesiograma hecho por el equipo de calidad, incluyendo la redacción en ambos sexos y eliminando cualquier término sexista.
Temporalización	01/05/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático, software corrector de lenguaje sexista y documentación relacionada con la descripción de los puestos de trabajo.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de puestos de trabajo y voluntariado redactados en ambos sexos y sin términos sexistas.

Área a desarrollar: Conciliación	
Objetivo General	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. y garantizar que sean accesibles a toda la plantilla.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar por correo electrónico a todo el equipo de trabajadores y trabajadoras la información existente y las novedades legislativas que vayan surgiendo en cuanto a conciliación familiar y laboral. - Cada vez que se envíe un correo con este tipo de información, asegurarnos de que el o la trabajadora lo ha recibido. - Realizar una reunión para toda la plantilla en la que se informe de todas las medidas posibles en cuanto a conciliación.
Temporalización	01/05/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático, correos electrónicos de la asociación sala para reuniones, material de oficina, profesional para realizar reunión sobre conciliación y hoja de control de asistencia a la reunión.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones realizadas anualmente para informar de las medidas de conciliación. - Porcentaje de personas trabajadoras que han recibido la información.

Área a desarrollar: Conciliación	
Objetivo General	Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes y los casos en que se considere importante que la persona trabajadora asista, siempre haciendo referencia a temas de conciliación familiar.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un modelo de registro para los permisos de conciliación que demanden las personas trabajadoras. - Realización de un listado con las posibles situaciones en las que la persona trabajadora puede pedir un permiso. - Publicar el listado en un espacio al que todo el equipo de profesionales tenga acceso y enviar por correo electrónico.
Temporalización	01/03/2023
Medios y Recursos	Equipamiento informático, listado de situaciones, tablón de la igualdad, documentación vinculada al convenio de personas trabajadoras de SOM I ESTEM.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de permisos solicitados recogidos en el listado y aceptados.

Área a desarrollar: Clasificación profesional, promoción y formación	
Objetivo General	Asegurar que la oferta formativa llega a toda la plantilla
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un espacio dónde se publicarán las formaciones de la empresa y en el que todo el equipo de profesionales pueda colgar información de cursos externos a la organización. - Cada vez que se comunique una formación interna, incluir una hoja en la que toda la plantilla firmará como que recibe dicha información.
Temporalización	01/09/2022
Medios y Recursos	Tablón de la igualdad, material de oficina y equipamiento informático.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de hojas de firmas completada por todas las personas trabajadoras. - Número de formaciones, talleres o charlas que los profesionales comparten.

Área a desarrollar: Clasificación profesional, promoción y formación	
Objetivo General	Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Realización por parte de todo el equipo de profesionales del curso de sensibilización en igualdad de oportunidades ofertado en la escuela virtual de igualdad. En el caso de la técnico responsable de área que supere el test inicial, deberá de realizar un curso avanzado más relacionado con el campo.
Temporalización	01/04/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático y aula de trabajo.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han remitido el título conseguido en el curso realizado en la escuela virtual de igualdad a la persona responsable de la acción.

Área a desarrollar: Retribuciones	
Objetivo General	Poner en conocimiento del personal, el cuadro de categorías profesionales y salarios, para que se puedan detectar situaciones de discriminación salarial y denunciarlas, aunque hasta el momento no se ha detectado ninguna desigualdad en las retribuciones.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un cuadro de categorías profesionales y salarios de la organización. - Publicación de éste en un espacio al que toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras tenga acceso, además de su envío por correo electrónico.
Temporalización	01/01/2023
Medios y Recursos	Equipamiento informático, tablón de la igualdad y documentos vinculados al convenio de personas trabajadoras.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - La información sobre retribuciones está colgada en un espacio al que tienen acceso todo el equipo de profesionales.

Área a desarrollar: Salud Laboral	
Objetivo General	Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo. - Elaborar un protocolo específico de prevención, detección y atención a víctimas de acosos sexual o por razón de sexo. - Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
Temporalización	01/06/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático, material de oficina y documentos vinculados a protocolos de prevención y actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo y moral.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una persona encargada de la recepción de denuncias y asesoramiento en el caso oportuno. - Se ha elaborado y la organización conoce el protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Área a desarrollar: Comunicación y lenguaje no sexista	
Objetivo General	Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que utiliza la entidad teniendo en cuenta la utilización del lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos y evitando la comunicación sexista, tanto de manera redactada como en la comunicación visual.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el uso de imágenes no sexistas en todos los documentos y comunicaciones que utiliza la organización. - Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista. - Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje sexista.
Temporalización	01/09/2022
Medios y Recursos	Equipamiento informático, software corrector de lenguaje no sexista, manual sobre el uso del lenguaje no sexista SOM I ESTEM y documentos y comunicaciones vinculadas a SOM I ESTEM.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y su distribución a toda la entidad. - Todos los documentos y elementos de comunicación de la entidad están libres de lenguaje e imágenes sexistas.

El presente plan, Plan de Igualdad de la Asociación SOM I ESTEM, ha sido acordado entre todas las personas trabajadoras de la plantilla y la presidenta de la Asociación SOM I ESTEM, con CIF G97636120. A continuación se detallan los nombres de todas las personas involucradas en el proceso y su correspondiente firma como aceptación de dicho plan.

1. Maria Josefa Llopis Casanova



2. Fernando Tébar González



3. Lorena Valcárcel Gómez

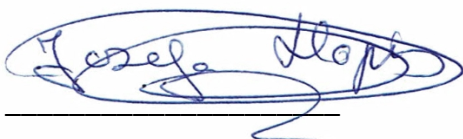
ANEXO 1 - Compromiso de la Dirección

En la asociación SOM I ESTEM somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En los meses de Noviembre y Diciembre está previsto realizar la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de SOM I ESTEM como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que repercutirá en una estructura interna y unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Benifaió a 20 de Octubre de 2021.

Fdo. _____



ANEXO 2 - Carta informativa a la plantilla

Queremos informaros que la Junta Directiva de la Asociación ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo. Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

Junta directiva de SOM I ESTEM.