PLAN DE IGUALDAD DE GENERO

PEJUCAT

Descripción breve

Se describe el plan de igualdad de Género de PEJUCAT, detallándose los objetivos específicos en esta área, los indicadores que se han definido para hacer seguimiento al plan y el cronograma de ejecución del mismo.

2024-2025

Contenido

1. **INTRODUCCIÓN** 2

A continuación se encuentran las medidas, las personas destinarias de dichas medidas, el calendario de ejecución, los indicadores de seguimiento y el responsable de su implementación

Finalmente se presenta el seguimiento y evaluación previsto para este plan y su cronograma de Ejecución 2

2. **OBJETIVO GENERAL.** 2

3. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** 2

4. **ÁREA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD** 3

5. **ÁREA: IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES LABORALES** 4

6. **ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** 6

7. **ÁREA: POLÍTICA SALARIAL** 7

8. **ÁREA: SALUD LABORAL** 7

9- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** 8

10- **CRONOGRAMA** 10

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación PEJUCAT, en el mes de Noviembre de 2023, consciente de la importancia de la igualdad de género, realizó una actualización del plan de Igualdad de género de la asociación, el cual comprende las siguientes áreas:

- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
- Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Política salarial.
- Salud laboral

A continuación se encuentran las medidas, las personas destinatarias de dichas medidas, el calendario de ejecución, los indicadores de seguimiento y el responsable de su implementación.

Finalmente se presenta el seguimiento y evaluación previsto para este plan y su cronograma de ejecución.

2. OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer el compromiso de PEJUCAT con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
- Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en las siguientes áreas:

- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
- Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Política salarial.
- Salud laboral

4. ÁREA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Para reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres se han previsto las siguientes acciones:

1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización para incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional y visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Para lo que tomaremos medidas para la difusión y la sensibilización de la igualdad de género en nuestra organización, entre las cuales figuran:

1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación a través de los canales de comunicación habituales en la asociación se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.

2. Campaña de sensibilización para la igualdad a lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de PEJUCAT hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.

3. Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Dirección y Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Toda la vigencia del plan de igualdad 2. Un evento semestral. **Presupuesto**: Está previsto la contratación de un técnico en diseño gráfico para el diseño de la nueva imagen corporativa.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo ● Tipo de canales de difusión empleados ● Nº y tipo de eventos de sensibilización desarrollados ● Nº de participantes en los eventos de sensibilización desagregado por sexo ● Tipo de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad.

2. Formación en materia de Igualdad de oportunidades

Se formará al equipo directivo y a todo personal en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para lo cual se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa una formación en género e igualdad de oportunidades estructurada en tres módulos:

1. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dirigida a todas las trabajadoras y trabajadores. (Duración 8 horas)

2. Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos dirigida al equipo directivo, personal técnico del departamento de Recursos Humanos y personas participantes en los procesos de selección, formación y promoción (Duración 20 horas).

3. Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo Dirigida a las personas integrantes de las comisiones investigadoras de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Tendrá una duración mínima de 4 horas

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Módulo 1: Mes de marzo de 2024. 2. Módulo 2: Segundo trimestre 2024 3. Módulo 3: Cuarto Trimestre 2024 **Presupuesto**: Incluido en el plan de formación de la entidad y será dictado por personal experto en formación en el tema de igualdad.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº de acciones formativas por módulo realizadas. ● Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo. ● Nº de horas de formación de formación realizadas.

5. ÁREA: IGUALDAD EN EL ACCESO Y EN LAS RELACIONES LABORALES.

Esta área tiene como finalidad favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas y eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores. Para lo que se realizarán las siguientes acciones:

1- Perfeccionamiento de los procesos de Selección: a través de las siguientes medidas:
   - Definición de perfiles profesionales, descripción de todos los puestos de trabajo de la asociación determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

- Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección Se elaborará una estructura o guión de entrevista personal a emplear en los procesos de selección. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Definición de Perfiles primer trimestre 2024. 2. Sistematización procesos de selección: segundo trimestre 2024 **Presupuesto**: No precisa dotación presupuestaria complementaria.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº de perfiles profesionales elaborados ● Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales ● Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista.

2. Acceso de mujeres a los puestos de toma de

decisiones Las medidas que se realizarán son:

- Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo. Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones
- Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en los que están sub representadas Hasta alcanzar la presencia equilibrada en dichos puestos.

Personas destinatarias: Trabajadoras/ voluntarias de la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Durante toda la vigencia del plan. **Presupuesto**: No precisa dotación presupuestaria complementaria.	**Indicadores de seguimiento:** Nº de mujeres con potencial identificadas. Porcentaje que representan respecto al total de mujeres. Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción. Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión. Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones.

6. ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El objetivo de este área es facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla para lo cual se elaborará un plan de conciliación con el objetivo de favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar. Para lo cual se tomarán las siguientes medidas:

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la asociación tales como:

Fomentar el trabajo por objetivos, facilitar la jornada intensiva y la flexibilidad horaria,

no premiar a los trabajadores que se queden tarde en la oficina, reuniones por videoconferencia, Uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación, acomodar vacaciones laborales a vacaciones escolares, permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica, permisos para asistir el trabajador a consulta médica, permisos para asistir a actos escolares de los hijos/as.

2. Plan de Conciliación a partir de las medidas recogidas en el catálogo. Se elaborará un plan de conciliación donde además de las anteriores se realizará una encuesta entre el personal.

3. Difusión del Plan de conciliación: se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de asociación.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Catálogo: segundo trimestre 2024. 2. Elaboración del plan: tercer trimestre 2024 3-Cuarto trimestre 2024 **Presupuesto**: No precisa dotación presupuestaria complementaria.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº y tipo de medidas catalogadas ● Nº y tipo de medidas incluidas en el plan ● Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información. ● Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo ● Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo ● Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo. ● Tipo de canales de difusión utilizados

7. ÁREA: POLÍTICA SALARIAL.

El objetivo de esta área es garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Las medidas que se llevarán a cabo son las siguientes:

1. Estudio de la estructura salarial con enfoque de género: elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores.

2. En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. Segundo trimestre 2024. 2. tercer trimestre 2024. en caso de ser necesario el desarrollo de esta medida **Presupuesto**: Si el estudio de las retribuciones diera como resultado la existencia de desigualdades no justificadas, la corrección de las mismas requeriría dotación presupuestaria.	**Indicadores de seguimiento:** ● Criterios retributivos revisados y/o corregidos ● Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña ● Tipo de perfiles profesionales ajustados ● Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales. ● Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel.

8. ÁREA: SALUD LABORAL

Los objetivos de esta área son Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral y prevenir sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Para lograr el enfoque de género en la política de salud laboral, se incorporará la perspectiva de género en la prácticas preventivas para eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. A partir del segundo trimestre de 2024. **Presupuesto**: No precisa dotación presupuestaria complementaria.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. ● Nº y Tipo de puestos afectados. ● Nº de personas, según sexo afectadas.

Para la Prevención del acoso sexual y/o por razón de Sexo se llevaran a cabo las siguientes medidas:

1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del acoso sexual y/o por razón de Sexo se diseñará un protocolo de actuación que incluirá: Definición y tipología del acoso, Mecanismos de prevención, Mecanismos de formales e informales de actuación a víctimas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.	**Responsables:** Coordinadora de Recursos Humanos
Calendario de ejecución: 1. A partir del segundo trimestre de 2024. **Presupuesto**: No precisa dotación presupuestaria complementaria.	**Indicadores de seguimiento:** ● Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo ● Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo. ● % de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla, según sexo.

9- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión.

Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unos y otros respecto a informes anteriores.

Los informes se trasladarán a la Dirección para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la asociación. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos.

2. Impacto en la organización. Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias. Cambio de actitudes producido. Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico. Dificultades encontradas y Soluciones planteadas.

10- CRONOGRAMA

A continuación se encuentra el cronograma del plan de género realizado en función del calendario de las diferentes medidas descritas anteriormente en las cinco áreas que contempla el plan de Igualdad de Género de la Asociación PEJUCAT.

PLAN DE IGUALDAD DE GENERO 2024																							
Area	**Actividad**	**CRONOGRAMA DE EJECUCION**																					
	(Especifiques)	**Enero**		**Febrero**		**Marzo**		**Abril**		**Mayo**		**Junio**		**Julio**		Agos to		Setiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
Cultura Organizacional y compromiso con la Igualdad de Género	Difusión del Plan de Igualdad																								
	Campaña de Sensibilización																								
	Incorporación de indicadores de igualdad de género																								
	Formació en matèria d'Igualtat d'oportunitats																								
Igualdad en el acceso y en la relaciones laborales	Definición de Perfiles																								
	Sistematización de Procesos de selección																								
	Base de datos con las trabajadoras con potencial de desarrollo																								
	Priorizar la designación de mujeres en áreas donde este subrepresentadas.																								
Conciliación de vida personal, familiar y laboral	Catálogo de medidas de conciliación																								
	Plan de Conciliación																								
	Difusión del Plan																								
Política salarial.	Estudio de la estructura Laboral																								
	Ajustes laborales graduales por desigualdad retributiva																								
Salud Laboral	Evaluación de los riesgos laborales físicos, emocionales y psíquicos desde la perspectiva de género.																								

PEJUCAT