

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓ ESPURNA DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

-

ESPURNA CEE SLU



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



SISTEMA PÚBLICO
VALENCIANO DE
SERVICIOS SOCIALES



Atención integral a personas con discapacidad intelectual

INTRODUCCIÓN

Con el Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres, Espurna continúa con su compromiso en materia de Igualdad aprobando este documento con el que se va a impulsar la equidad de género. Este Plan dota de visibilidad a nuestro compromiso social en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el único objetivo de llevar la perspectiva de género a todas las actuaciones de nuestra Fundació. En este documento, que ha sido concebido como una herramienta de política integral y ha sido elaborado de manera participativa por personal de diferentes áreas de la empresa, se plasma un importante abanico de acciones que van mucho más allá de los planteamientos testimoniales.

Con un planteamiento totalmente renovado y un mayor compromiso, somos el equipo de mujeres y hombres que formamos Espurna quienes debemos, con nuestros comportamientos del día a día, mostrar y demostrar que ese cambio social es también nuestro propio cambio individual. Sabemos que los/as trabajadores/as acogerán este nuevo Plan con la misma ilusión que ha despertado en las personas que hemos participado en su elaboración, siendo necesaria la implicación de todo el equipo aportando nuestro granito de arena por lograr una sociedad donde los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida eliminando cualquier vestigio de discriminación.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica internacional. La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983). En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999).

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole. La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, en el Artículo 9.2 legitima las acciones positivas como estrategia de compensación de la desigualdad estructural e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto “ hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Sexismo y acoso sexual.
- Cultura organizativa y clima laboral.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización

incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este sentido, FUNDACIÓN ESPURNA C.V. y ESPURNA CEE SLU ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su art. 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas

preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal de la plantilla y que contribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización del personal e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento.

Por último, mencionar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

En el Organigrama del **ANEXO 1** se puede apreciar una estructura organizativa muy jerarquizada, debido al tamaño de la empresa. Este aspecto puede ser un obstáculo para la incorporación de la Igualdad debido a que la información debe de fluir a través de muchos niveles jerárquicos, tanto horizontal como verticalmente.

Para una implantación y posterior comunicación exitosa del Plan de Igualdad y de sus medidas a través del personal, la Organización deber establecer un plan detallado para la comunicación de este definiendo responsabilidades y canales de comunicación más adecuados.

FILOSOFÍA Y CARACTERÍSTICAS

El Plan que se presenta en este documento, se va a caracterizar por una serie de rasgos que guiarán no sólo el proceso con el que se ha elaborado sino también los contenidos del mismo. Constituye un instrumento de política integral que superando planteamientos asistencialistas de mejora de las condiciones de vida de las mujeres pretende contribuir a lograr la equidad de género.

- a) Tiene un carácter eminentemente participativo tanto en lo que se refiere a su elaboración como al hecho de promover la participación de mujeres u hombres como uno de sus objetivos clave.
- b) Está elaborado desde la propia entidad, es decir, la comisión de igualdad liderada por el responsable de igualdad ha participado en su elaboración apoyada por un equipo técnico contratado a tal efecto.

- c) Adopta la transversalidad o mainstreaming como estrategia. El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la Entidad y de la labor conjunta de éstas con las y los agentes sociales.
- d) Situará la labor principal de la Comisión de Igualdad como facilitadora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género. La idea es remarcar que la Comisión de Igualdad no es responsable de la implementación de todas las acciones que aparecen en el Plan, aunque lo sea de algunas, sino que su labor fundamental es acompañar la transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en todas las actividades y servicios que realiza la empresa.

Esto no excluye, sin embargo, que existan iniciativas y objetivos del Plan que sean diseñados, ejecutados, monitoreados y evaluados desde la propia comisión.

- e) Se trata de un Plan abierto y flexible, es decir, que independientemente de la calendarización y programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades locales del momento.
- f) Asume como característica ser un Plan evaluable por la propia entidad y por agentes sociales que manifiesten la voluntad de hacerlo. Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- g) Implica un compromiso político y técnico, que más allá de su asunción a nivel formal y la puesta en práctica de acciones que aparecen contempladas en el mismo, requiere la apertura a cambios organizativos en la forma de hacer. La transversalización supone un replanteamiento estructural para incorporar elementos nuevos que permitan integrar la igualdad en la dinámica de la entidad. Asimismo, ese compromiso conlleva la dotación de recursos técnicos y económicos que hagan posible la implementación y desarrollo del Plan de igualdad. La Dirección se ha mostrado comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera explícita y ha tratado en la medida de lo posible, de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de

sus trabajadores y trabajadoras. Por ello se plantea el reto de definir e implantar un nuevo Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Definiciones:

- Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”).
- Acoso Sexual: “La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
- Tipos de Acoso: o Acoso Sexual de Intercambio o de Chantaje: “El rechazo o la aceptación de un comportamiento de este tipo procedente de una persona (superior jerárquico o no) justifica explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de una persona en materia de formación profesional, desempleo, de mantenimiento del empleo y de sueldo”. o Acoso Sexual Ambiental: “Cualquier comportamiento que genere un clima de intimidación, hostilidad o humillación respecto a la persona objeto del mismo”.
- Competencia: Aplicación de conocimientos, habilidades y comportamiento en el desempeño.
- Conciliación de la vida personal y laboral: Situación en la que se hace posible atender de forma satisfactoria tanto las exigencias del trabajo remunerado como las necesidades del ámbito personal (atención de responsabilidades familiares, formación...).
- Definición no discriminatoria de perfil profesional: descripción de los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, teniendo en cuenta las capacitaciones obtenidas de manera informal y sin que se añadan requerimientos innecesarios como el sexo.

- Dependencia: “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.”
- Discriminación directa: Se considera 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.
- 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 del otro, salvo que 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.
- Discriminación salarial: percepción de una retribución salarial inferior de un sexo respecto del otro ante el desempeño de idénticas funciones y labores, como consecuencia de considerar que el trabajo que las mujeres realizan es desigual e inferior al masculino, traduciéndose en la percepción de salarios inferiores. Se encuentra intrínsecamente ligada al desigual y discriminatorio valor que se adjudica a los trabajos realizados por hombres y por mujeres y al fenómeno de segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que sufren las mujeres en el mercado laboral. Esta discriminación puede ser de dos tipos: o Directa: se manifiesta una diferencia de trato en materia retributiva fundada en una causa de diferenciación prohibida por el ordenamiento jurídico como son la raza, el sexo o el origen entre otras.
- Indirecta: se deriva de una práctica neutra, aplicable al personal con independencia de su raza, sexo, etc. pero que desfavorece en mayor medida a un grupo, en este caso mujeres, y que no resulta justificada.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores señala que la igualdad salarial opera tanto sobre el salario base como sobre los complementos salariales.

- Empleos compartidos: Fórmula mediante la cual dos personas con contrato a tiempo parcial comparten un mismo puesto de trabajo y pueden decidir cómo se reparten la jornada.
- Formación: Proceso que proporciona y desarrolla conocimientos, habilidades y comportamientos para cumplir los requisitos.
- Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.
- Igual retribución por trabajos de igual valor: igual retribución (salario + complementos + beneficios sociales) para puestos que tengan la misma naturaleza y requieran para su desempeño los mismos requisitos (formación, capacidades, etc.) con independencia de la persona que lo ocupa en un momento dado.
- Imágenes estereotipadas: presentar a la mujer o al hombre bajo estereotipos en cuanto sus roles sociales, valores y conductas.
- Imágenes sexistas: presentar a la mujer estereotipada, usando su imagen como mero objeto o reclamo, presentándola de forma negativa o denigrante y en una situación de inferioridad con respecto al hombre.
- Impacto adverso discriminatorio: es la desproporción de resultados entre mujeres y hombres en la selección que se da cuando uno de los grupos obtiene mejores resultados que otro.
- Lenguaje androcentrista: el lenguaje es androcentrista cuando el discurso se hilvana de tal manera que delata en la autoría una presunción a menudo inconsciente, de que las personas receptoras son todas varones y sitúa al hombre como centro y medida de las cosas.
- Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.
- Pruebas de selección de personal no discriminatorias: aquellas pruebas que no presentan sesgos en los resultados obtenidos por distintos colectivos (p.e. hombres y mujeres), es decir, que evalúan de manera neutra a todas las personas aspirantes.
- Retribución: contraprestación directa o indirecta debida al/la trabajador/a por la prestación de sus servicios. En sentido más amplio, se entiende como la

totalidad de los bienes que percibe el/la trabajador/a como consecuencia de su trabajo o puesta a disposición de su fuerza laboral. La remuneración total comprende, por tanto, cuantos beneficios obtenga el/la trabajador/a en contraprestación por sus servicios. Pueden ser: o Beneficios Sociales: mejoras y/o ayudas para la plantilla que, con frecuencia, suelen ser de contenido eminentemente económico. Vienen incluidos en los Convenios Colectivos y aluden generalmente a mejoras económicas con cargo a la empresa de las prestaciones de la Seguridad Social (véase incapacidad temporal por enfermedad común, profesional, accidente laboral, etc.)

- Clasificación profesional discriminatoria: consiste, junto con el establecimiento de nomenclaturas formuladas en femenino (limpiadora –no limpiador-; pero sí director –no directora) para la definición de puestos o funciones, en la fijación de salarios base inferiores para las trabajadoras, que se encuadran en categorías inferiores a las que correspondería el valor de sus funciones en comparación con otras categorías masculinizadas, incluidas en la Clasificación profesional en categorías superiores o simplemente distintas pero mejor retribuidas o Complementos Salariales: cantidades que se añaden al Salario Base y que se fijan en atención a circunstancias relativas a la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Pueden ser personales (antigüedad, titulación, etc.), relacionados con características del puesto de trabajo (peligrosidad, toxicidad, turnos, etc.), con la cantidad o calidad del trabajo realizado (pluses de actividad, etc.), en especie (vehículo, primas en planes de pensiones, etc.)
- Igualdad retributiva: este principio, recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, señala que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.
- Salario Base: parte de retribución fijada por unidad de tiempo, de obra o de ambas a la vez. Puede igualarse al Salario Mínimo Interprofesional o ser pactado en el contrato individual de trabajo.

- Sexismo lingüístico: tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase. Tipos:
- Sexismo Léxico: utilizar ciertas palabras sexistas que pueden identificarse aisladamente.
- Sexismo Sintáctico: la discriminación se debe a la forma de construir la frase y no al empleo de una cierta palabra aislada.

DIFUSIÓN, ALCANCE Y VIGENCIA

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar el trabajo de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de toda la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia. El Plan de Igualdad será de aplicación en todas las actividades de la empresa, abarcando así a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la organización y centros de interés. El Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán alcanzarse antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación cuando subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir.

FUNCIONES DE LA PLANTILLA

El Presente Plan de Igualdad está suscrito por todas las partes interesadas del mismo, empresa y plantilla a través de sus representantes. A continuación, se mencionan las partes suscriptoras y se establecen sus funciones y responsabilidades en la efectiva implantación y seguimiento.

1) Dirección de la Organización.

La Dirección, será la responsable de:

- Proveer de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la implantación efectiva del Plan de Igualdad.
- Conocer los resultados de las acciones evaluación y seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
- Adoptar las decisiones oportunas que se encuentren dentro de su ámbito de competencias, relacionadas con la implantación efectiva del Plan de Igualdad.

2) Responsable de Igualdad.

Será responsable de:

- Velar por la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad, pudiendo delegar para ello las tareas en los puestos que estime conveniente, pero no así la responsabilidad sobre los resultados.
- Periódicamente deberá informar a la Directiva y a la Comisión de Igualdad, del grado de avance en la implantación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Comisión de Igualdad. Con objeto de definir e implantar el Plan de Igualdad de la empresa se constituye la Comisión de Igualdad, un órgano paritario responsable de definir y realizar el seguimiento y evaluación de la implantación efectiva del mismo. En ella se encuentra representada la organización y la plantilla. A continuación, se describe su composición, competencias, normas de funcionamiento, etc. Integrantes: además de sus integrantes fijas/os, cualquiera de las partes podrá solicitar la presencia de asesores/as, técnicos/as u otro personal en las reuniones, previa información a la comisión.

Atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias del mismo, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases del mismo.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.
- Normas de Funcionamiento o Reuniones: La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima anual, tras las acciones anuales de evaluación y

seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes y pudiendo asimismo emplazar ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.

- Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes. o Actas: Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión. Dicha acta deberá mantenerse actualizada, por lo que se introducirán los cambios oportunos en el modelo propuesto cuando así resulte necesario (cambio en alguna persona integrante, modificación de las normas de funcionamiento, etc).

RECURSOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:

- Comisión de Igualdad y seguimiento en materia de Igualdad.
- Creación de la figura de la responsable o del responsable en materia de igualdad, persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
- Reserva de unas determinadas horas por trabajadora y/o trabajador durante el primer año de vigencia del Plan, que serán dedicadas a la información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, así como a ser informadas/os del propio Plan de Igualdad de la empresa.
- Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad, en función de las necesidades que en cada momento sean detectadas. Esta lista no es tasada, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos. Asimismo,

respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, la entidad concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

OBJETIVOS DEL PLAN

1) Objetivo General:

Fortalecer el compromiso de Espurna 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 como centrales y estratégicos.

2) Objetivos Específicos:

2. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el proceso de acceso al trabajo de nuevas trabajadoras y trabajadores.
3. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
4. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas y realización de nuevas acciones formativas y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigidas al personal de la Entidad.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor utilizando herramientas de análisis.
6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Implementar el lenguaje inclusivo en todos los canales de comunicación y documentos (internos, publicidad...), asegurando que la comunicación en general, escrita y en imágenes, vele por los principios de igualdad aquí descritos.
8. Visibilizar el compromiso de la Asociación introduciendo mejoras organizativas y a nivel de cultura.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En primer lugar, hay que tener en cuenta la necesidad de realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. A través de dicho

seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de cada acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos realizando los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones. En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no alcanzarse los objetivos programados.

Por ello, el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y de la efectiva implantación de las acciones propuestas en este Plan de Igualdad resulta una actividad fundamental, ya que permite apreciar su adecuación y en caso necesario reformular los objetivos y acciones propuestas. La Persona Responsable de Igualdad, en colaboración con la Comisión de Igualdad, será la responsable de la planificación de las acciones de mejora y de realizar el seguimiento de su implantación y la evaluación de sus resultados. A continuación, describimos la sistemática que seguiremos para desarrollar esta actividad.

SITUACIÓN EN EL ORGANIGRAMA

Al analizar la distribución de las mujeres y los hombres en los grupos profesionales se detecta una fuerte segregación horizontal. La presencia mayoritaria de las trabajadoras en determinados puestos (como CENTRO OCUPACIONAL O CENTRO DE DÍA) y de los trabajadores en otras (VIVIENDAS), indican la necesidad de trabajar en una definición objetiva de los puestos, en el procedimiento de reclutamiento, la política de formación continua y procedimientos de promoción interna.

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La gestión de las personas se ha identificado como un aspecto clave de la estrategia empresarial y determinante para asegurar una buena posición competitiva, tal y como lo recoge la empresa en sus valores.

Las prácticas o procesos de gestión de recursos humanos que se han analizado son los siguientes:

- Reclutamiento y selección.
- Formación continua.
- Promoción y desarrollo de carrera.
- Política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral.

1. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Actualmente, las necesidades de contratación de personal nuevo se deben principalmente por necesidades de producción ya que la empresa ha ido creciendo y por tanto ampliando servicios. Un factor externo que también influye en la contratación y reclutamiento de personal es la competencia salarial en educación y sanidad; el personal de la empresa busca mayor estabilidad económica y por tanto hay mucha rotación del personal.

Generalmente las solicitudes de personal se realizan principalmente a través de la página web de la organización. Los criterios o el perfil del candidato son marcado por los responsables de cada departamento, según el perfil desde RR.HH. Pueden realizar una primera selección de candidatos, pero la decisión final de contratación recae siempre por la dirección de la empresa.

Los procesos de selección y contratación son el paso inicial para conseguir un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las áreas o puestos donde existe una subrepresentación de alguno de los dos sexos.

El acceso al empleo es la base sobre la que cimentar la igualdad de oportunidades en FUNDACIÓN ESPURNA C.V. y ESPURNA CEE SLU, no solo por conseguir una plantilla más equilibrada, sino también porque la igualdad debe convertirse en una seña de identidad de la empresa de cara al exterior y poder ser así, un referente en su sector.

Por ello, del análisis se identifica la necesidad de introducir la perspectiva de género, para ello se tendrá que redefinir:

- Cómo se dan a conocer las ofertas de empleo/vacantes y garantizar la recepción de candidaturas de mujeres y de hombres por igual.

- El lenguaje y contenido de las ofertas para asegurar a que se presenten mujeres de la misma manera que hombres.
- Quién realice el proceso debe de tener formación en igualdad de oportunidades.

2. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

La formación sirve para garantizar que mujeres y hombres accedan y participen por igual en las acciones formativas y que se les proporcionen las mismas mejoras en su empleabilidad y/o desarrollo profesional.

Del análisis de género en las prácticas y procedimiento de formación se concluye que se debe de integrar la igualdad en todas las fases de su gestión: detección de necesidades formativas, planificación y desarrollo y evaluación.

- 1- En la fase de detección de necesidades formativas, debe tenerse en cuenta la variable sexo y realizarse en todos los departamentos y áreas de la empresa, para obtener la realidad del conjunto de la plantilla. Además, es importante considerar las necesidades profesionales y personales de las trabajadoras y de los trabajadores para poderlas incluir en la planificación.
- 2- La fase de planificación y desarrollo de la formación debe basarse en el estudio previo donde se identifiquen:
 - Las necesidades formativas de las trabajadoras y de los trabajadores, además de sus intereses y su disponibilidad.
 - Los canales de difusión de la oferta formativa de manera que llegue de igual manera a las mujeres y a los hombres y las condiciones de acceso a la información por parte de las trabajadoras y los trabajadores
 - El lugar donde se imparte la formación, los momentos y lugares de impartición, la programación horaria y la disponibilidad para participar en las actividades formativas si se desarrollan fuera del horario laboral, y si se dispone de ayudas (becas, recursos de apoyo a la conciliación para facilitar la asistencia, etc.).
 - Los objetivos que persigue la formación, los contenidos de las acciones formativas en las que participarán las mujeres y los hombres, su duración media.

- La vinculación que tiene con el desarrollo de carrera y las posibilidades de promoción.

La gestión de las personas se ha identificado como un aspecto clave de la estrategia empresarial y determinante para asegurar una buena posición competitiva, tal y como lo recoge la empresa en sus valores.

3. PRÁCTICAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

La política de promoción dentro de la empresa se basa en el desempeño de nuevas funciones y responsabilidades dentro del puesto de trabajo que derivan en la aplicación de incentivos salariales de manera temporal convirtiéndose en una subida de Nivel salarial en caso de superar dicho periodo de prueba.

No obstante, la empresa actualmente no dispone de un procedimiento estandarizado para la designación de nuevas funciones y/o responsabilidades o para cubrir puestos de trabajo vacantes y su método de evaluación que garantice la igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, así como equilibrar la distribución de género. Se recomienda su creación con el objeto de definir:

- Cómo se informa sobre los puestos de responsabilidad a cubrir,
- Cómo es la descripción del puesto de trabajo,
- Cuáles son los criterios por los que se designan a las personas,
- Quiénes participan en este proceso y qué formación tienen en materia de igualdad de oportunidades.
- Cómo se va a realizar el seguimiento y evaluación de los puestos

El procedimiento informativo para comunicar a la plantilla la apertura de un proceso de promoción y las vacantes a cubrir debe ser abierto y estar dotado de la mayor transparencia posible. Para ello, se debe documentar como se notificarán las vacantes de manera que la comunicación llegue de la misma manera a todo el personal.

Por otra parte, es necesario detenerse en los criterios que definen las prácticas de promoción y comprobar que están sistematizados y definidos para asegurar la mayor objetividad posible en el proceso de selección.

En este sentido, también se debe analizar si los criterios y la propia descripción del puesto de trabajo incorporan estereotipos relacionados con la disponibilidad y/o parten de una consideración sexista de las capacidades necesarias para desempeñar un puesto de responsabilidad, o bien se basan en nuevos estilos de dirección que valoran otras cuestiones como las capacidades de relación y trabajo en equipo.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva está regulada por el convenio que aplica a la plantilla siendo el convenio colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, no detectándose discriminación alguna.

Del análisis del convenio se detecta las siguientes referencias en materia de igualdad:

Artículo 97. Plan de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad

incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros d trabajo.

a) Objetivos preferentes de los planes de igualdad

Serán objetivos preferentes de estos planes de igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
6. Enfoques de género en materia de salud laboral. Estos objetivos se concentrarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.
7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una comisión de compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

- c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la comisión de igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Artículo 98. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

De conformidad con la legislación vigente en el marco del plan de igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 99. Protección a las víctimas de la violencia de género

Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3 bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d y 55.b) de la LET. También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En cuanto a materia de conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla actualmente la empresa da disposición como medidas: la reducción de jornada, flexibilidad de horario, ajuste de la jornada al horario escolar y ampliación del permiso de maternidad y paternidad.

Del análisis de la empresa se concluye que la empresa debe de fomentar las prácticas en este sentido. Así la empresa debe de:

- Asegurar que toda la plantilla es conocedora de sus derechos para conciliar la vida laboral con la familiar y personal,
- El uso mayor de las medidas de conciliación por parte de las trabajadoras puede estar relacionado con la persistencia de la división de roles entre las mujeres y los hombres. Es este sentido, la empresa, como agente social debe reflexionar acerca de su política de conciliación y plantearse la introducción de medidas que promuevan la corresponsabilidad en la asunción de dichas tareas por parte de los hombres.

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal sirve para garantizar la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la organización.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia básica para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el marco empresarial, la conciliación supone una herramienta de gestión de los recursos humanos que considera al capital humano como un factor clave de la organización y, por tanto, implica la mejora continua de sus competencias personales y profesionales y de su nivel de motivación.

Un análisis de género en este sentido pasa por considerar a las trabajadoras y a los trabajadores como personas, además de con intereses y responsabilidades laborales, con intereses de desarrollo personal y con responsabilidades familiares.

6. SALUD LABORAL

El análisis de las prácticas de salud laboral sirve para promover un mejor clima laboral e incorporar, en la prevención de riesgos laborales, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El análisis de género implica tener en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la diferente repercusión que las condiciones de trabajo pueden tener en ambos casos, especialmente en periodos de embarazo o lactancia, además de la incidencia de los roles de género sobre la evaluación de riesgos o las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

El concepto de salud laboral está estrechamente relacionado con el de prevención de riesgos laborales, puesto que se entiende que la pérdida de salud en el trabajo es consecuencia de una deficiente prevención de los posibles riesgos derivados del desarrollo de la actividad laboral en determinadas condiciones de trabajo.

La tradicional división de roles que provoca la segregación horizontal en el mercado de trabajo en la que determinados puestos están ocupados mayoritariamente por mujeres y otros por hombres, origina que los riesgos y enfermedades laborales de trabajadores y trabajadoras sean diferentes. La política de prevención debe de

contemplar las diferencias en el desarrollo de tareas de mujeres y hombres, así como las enfermedades profesionales derivadas de los trabajos ocupados mayoritariamente por unas o por otros. El respeto al principio de igualdad se produce cuando se garantiza un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa debe definir los mecanismos para la prevención e intervención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Otra actuación que las organizaciones deben llevar a cabo en el área de la salud laboral es el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de las obligaciones legales.

ROSARIO GARCIA SABATER

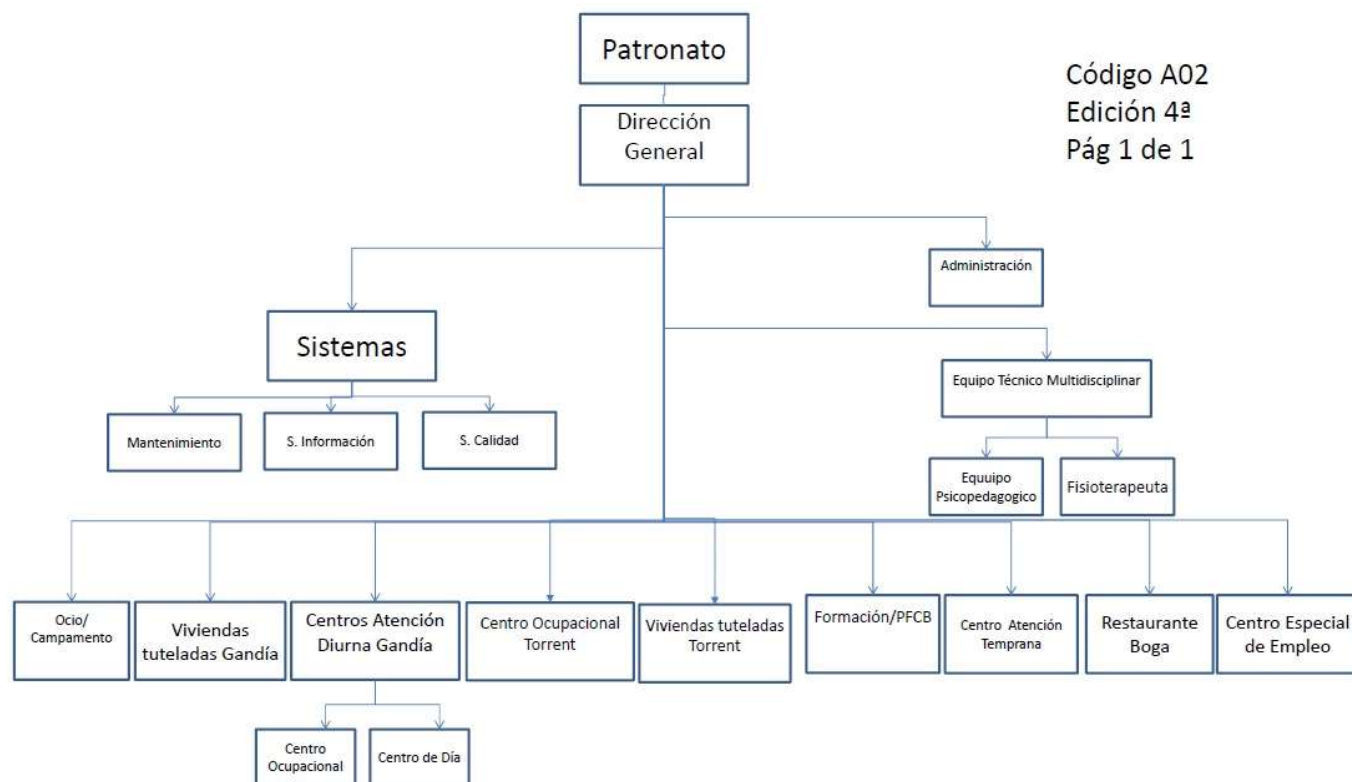
FUNDACIÓ ESPURNA
C/ Ferrers, 81 • 46702 GANDIA
G-96569421 • Tel. 96 296 51 55

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
ESPURNA S.L.U.

C.I.F: E-97529010
Pàgina 81
46702 GANDIA
Tel: 96 296 51 55
Fax: 96 204 58 44

DIRECTORA GENERAL

ANEXO 1



Fecha y firma:	16/06/2022	María A. Rodríguez Armesto
Fecha revisión y firma:	02/02/2023	María A. Rodríguez Armesto
Fecha revisión y firma:	21/04/2024	Sergio Cabello Torres