

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN



MARZO DE 2012
MARCO 2012/2016

Subvencionado por:



ÍNDICE

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL..... | 3 |
| 2. | OBJETIVO GENERAL..... | 3 |
| 3. | ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN | 4 |
| 4. | OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN | 4 |
| 4.1. | Cultura corporativa y comunicación | 4 |
| 4.2. | Tipología de contrato y duración de la jornada..... | 5 |
| 4.3. | Política retributiva..... | 6 |
| 4.4. | Selección y contratación de personal..... | 6 |
| 4.5. | Promoción | 7 |
| 4.6. | Equilibrio de la vida laboral con la familiar y personal (conciliación)..... | 8 |
| 4.7. | Política de formación continua..... | 8 |
| 4.8. | Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género..... | 9 |
| 4.9. | Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral | 10 |
| 5. | CRONOGRAMA..... | 11 |
| 6. | GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL | 13 |
| 7. | SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL | 13 |
| 8. | VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL | 14 |

I. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL

A raíz de la entrada en vigor, en marzo de 2007, de la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se ha puesto en marcha en las organizaciones españolas el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El cumplimiento de la normativa se ha visto reflejado, en algunas empresas, en medidas o acciones concretas para favorecer la igualdad, mientras que en otras, se ha ido más allá con la elaboración e implantación de planes de igualdad que responden a un conjunto de medidas o acciones integradas.

El **MPDL** aspira a ser una organización comprometida con el desarrollo económico y social y, también, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, siendo consciente de que su plantilla constituye el verdadero generador de su valor, una de las prioridades del **MPDL** es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral; mediante prácticas en favor de la conciliación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del **MPDL** se pretende valorizar y visibilizar lo que se ha venido haciendo, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados. En definitiva, formalizar el compromiso del **MPDL** de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adaptadas beneficien a toda la plantilla de forma universal.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres del **MPDL** tiene como objetivo general recoger todas aquellas medidas y acciones que -en consonancia con las normas que la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres- integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de Recursos Humanos del **MPDL**. Asimismo, este objetivo lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en el seno de la Asociación.

3. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Los Ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad, el **MPDL** trabajará en su Plan de Igualdad, se enumeran a continuación:

1. Cultura corporativa y comunicación.
2. Tipología de contrato y duración de la jornada.
3. Política retributiva.
4. Selección y contratación de personal.
5. Promoción.
6. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
7. Política de formación continua.
8. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso moral.

4. OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

4.1. Cultura corporativa y comunicación

OBJETIVOS

- Difundir la implicación del **MPDL** en la consecución de la Igualdad y visibilizar su papel como referente en la integración de la igualdad.
- Facilitar la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad a través del Comité de Igualdad.
- Considerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la estrategia de la organización.
- Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad entre el personal.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información y comunicación, en el **MPDL** asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en el **MPDL** utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida I.I. Cultura corporativa

Acción I.I.I.

- Redactar y publicar (interna y externamente) el compromiso expreso de la Asociación y, concretamente de su equipo de gobierno, en materia de igualdad y su reflejo en el Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.

- Nombrar y presentar el Comité de Igualdad y la(s) persona(s) con quien(es) interlocutar en caso de detección de alguna incidencia referente al Plan de Igualdad.

Acción 1.1.3.

- Incluir transversalmente la igualdad de género en el próximo Plan Estratégico.

Acción 1.1.4.

- Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del **MPDL**.

Medida 1.2. Comunicación incluyente

Acción 1.2.1.

- Introducir la perspectiva de género en la comunicación y en los documentos, internos, y externos, tanto en el uso del lenguaje como en el empleo de imágenes.

Acción 1.2.2.

- Realizar una sesión formativa para que el personal del **MPDL** aprenda técnicas y herramientas para utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los procesos comunicativos en los que intervengan.

Acción 1.2.3.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada en la web del **MPDL**.

Medida 1.3. Difusión externa del Plan de Igualdad del **MPDL y del compromiso con la igualdad**

Acción 1.3.1.

- Diseñar y/o participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acción 1.3.2.

- Valorizar el compromiso del **MPDL** por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades con quienes colabora incluyendo este en la Web corporativa e incluyendo información del Plan; bien sea en presentaciones externas del **MPDL** o en otros medios de comunicación utilizados para la difusión de la Asociación.

4.2. Tipología de contrato y duración de la jornada

OBJETIVOS

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en el **MPDL**.
- Supervisar, siempre que sea factible, que la Asociación establezca, para sus empleados y empleadas, una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 2.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato

Acción 2.1.1.

- Revisar las condiciones laborales de la plantilla desde la perspectiva de género (tipos de contrato) y proponer medidas correctoras de posibles diferencias que no respondan a criterios objetivos y puedan ser discriminatorias para un sexo u otro, sobre todo para las mujeres.

Medida 2.2. Duración de la jornada

Acción 2.2.1.

- Vigilar que existan medidas de conciliación (teletrabajo, jornadas intensivas, etc.) que permitan la no reducción de la jornada laboral y por lo tanto de la retribución salarial.

4.3. Política retributiva

OBJETIVO

- Mantener la garantía de que en el **MPDL** se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.

MEDIDA Y ACCIONES

Medida 3.1. Política retributiva no discriminatoria

Acción 3.1.1.

- Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres con el fin de detectar diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de sexo que hayan de ser subsanadas para evitar discriminación.

Acción 3.1.2.

- Vigilar que el plan salarial existente cumpla con una estrategia concreta y unos plazos determinados para asegurar que se cumple el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, garantizando que todos los salarios de la plantilla se basen en criterios objetivos según funciones, antigüedad, formación y experiencia así como que respeten la legalidad establecida.

Acción 3.1.3.

- Mantener informada a la plantilla sobre las valoraciones salariales con el fin de transmitir transparencia en este ámbito.

4.4. Selección y contratación de personal

OBJETIVO

- Supervisar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras del **MPDL**.

MEDIDA Y ACCIONES

Medida 4.1. Protocolo de selección y contratación

Acción 4.1.1.

- Analizar que los procesos y criterios de selección oficiales para toda la organización, garanticen que todos los departamentos se basan en las mismas pautas durante los procesos.

Acción 4.1.2.

- Velar que los criterios de selección, tengan la garantía de que se solicitan perfiles objetivos sobre las funciones, capacidades y competencias laborales independientemente del sexo.

Acción 4.1.3.

- Supervisar que se incorporen desde la misma convocatoria del puesto, medidas que favorezcan la conciliación personal y familiar sobre todo para aquellos puestos de trabajo que más lo precisan, como cooperantes, puestos a turnos, etc.

4.5. Promoción

OBJETIVOS

- Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y, de forma especial, en cargos de mayor responsabilidad con el fin de favorecer el equilibrio en la representación de ambos sexos.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 5.1. Promoción interna a nuevos puestos de trabajo

Acción 5.1.1.

- Proponer la realización de un estudio exploratorio del grado de objetividad de los criterios de promoción y ascenso, con el fin de detectar los obstáculos que la subjetividad aplicada puede provocar en la plantilla y con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva -si fueran necesarias- para alcanzar un adecuado nivel de representatividad de ambos sexos.

Acción 5.1.2.

- Fomentar un protocolo de oportunidades de promoción en la organización basado en criterios objetivos y con perspectiva de género y darlo a conocer a toda la plantilla.

Acción 5.1.3.

- Vigilar que la comunicación de los puestos que se promocionan se realiza, en igual medida, tanto a mujeres como a hombres.

Medida 5.2. Análisis continuado de la composición de la plantilla

Acción 5.2.1.

- Revisar periódicamente el grado de equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de cada uno de los puestos y categorías profesionales utilizando la aplicación de la perspectiva de género para hacerlo.

4.6. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y personal (conciliación)

OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal del **MPDL** permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.
- Garantizar, siempre que sea factible, que la Asociación establezca una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 6.1. Detección de necesidades

Acción 6.1.1.

- Fomentar la realización de un diagnóstico específico para la identificación de las necesidades de trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida. Atendiendo la flexibilidad de horarios como una opción.

Acción 6.1.2.

- Vigilar que las cargas de trabajo permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla, sustituyendo las bajas de maternidad o con alternativas enfocadas a racionalizar el trabajo de todas las personas.

Medida 6.2. Sensibilización y comunicación

Acción 6.2.1.

- Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación y de fácil consulta por parte de trabajadores y trabajadoras, así como asegurar la difusión a toda la plantilla.

4.7. Política de formación continua

OBJETIVO

- Cuidar que haya perspectiva de género en los procesos de formación continua realizados en el **MPDL**.
- Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en el **MPDL** a través de la formación y sensibilización interna

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 7.1. Igualdad de oportunidades en la formación continua

Acción 7.1.1.

- Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación, el horario en el que se imparten, hasta el contenido de la misma.

Acción 7.1.2.

- Supervisar que el protocolo de oportunidades de formación de la organización esté basado en criterios objetivos y que integre la equidad de género, y darlo a conocer a toda la plantilla.

Acción 7.1.3.

- Favorecer la existencia de cursos con flexibilidad de horarios, y compensación horaria, así como, cursos que sean impartidos dentro del horario laboral, para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades familiares.

Medida 7.2. Formación específica en materia de igualdad

Acción 7.2.1.

- Favorecer acciones de sensibilización que permitan establecer un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la corresponsabilidad.

Acción 7.2.2.

- Supervisar que el plan formativo sobre igualdad de género esté adaptado a las distintas actividades del **MPDL** y que permita incorporar esta perspectiva en todas las actuaciones de la Asociación.

4.8. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género

OBJETIVO

- Vigilar que el enfoque de género esté integrado en todos los temas que, en el **MPDL**, puedan afectar a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Protocolo de prevención de riesgos laborales

Acción 8.1.1.

- Asegurar que la empresa que nos audita en la elaboración del Protocolo de prevención de riesgos laborales tenga especial consideración para trabajadoras embarazadas.

4.9. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral

OBJETIVO

- Asegurar que todas las personas que trabajan en el **MPDL** estén protegidas frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 9.1. Compromiso y pautas de actuación para la prevención del acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo y difusión entre la plantilla

Acción 9.1.1.

- Elaborar y difundir una declaración de principios con el objetivo de mostrar su compromiso para la prevención y eliminación del acoso sexual, moral o por razón de sexo.

Acción 9.1.2.

- Elaborar y difundir un protocolo de actuación frente al acoso sexual, moral o al acoso por razón de sexo.

Medida 9.2. Canales de asesoramiento y denuncia

Acción 9.2.1.

- Favorecer el establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Acción 9.2.2.

- Difundir de manera explícita el protocolo de resolución de conflictos de esta naturaleza, así como determinar una persona de contacto a la que acudir y que salvaguardará la discreción en todo momento.

5. CRONOGRAMA (ANEXO I)

Las medidas mencionadas en el Plan de Igualdad, se desarrollaran a partir del 2013 aprovechando desde abril hasta diciembre del 2012, para realizar la sensibilización, formación, constitución y legitimación de la Comisión Permanente de igualdad, así como la inclusión y transversalización del mismo en el Plan Estratégico del **MPDL** - 2012/2016

| MEDIDAS | ANO 2012 | | | | ANO 2013 | | | | ANO 2014 | | | | ANO 2015 | | | | ANO 2016 | | | |
|--|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | T I | 2 | 3 | 4 | T I | 2 | 3 | 4 | T I | 2 | 3 | 4 | T I | 2 | 3 | 4 | T I | 2 | 3 | 4 |
| 1. Cultura corporativa y comunicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 1.1. Cultura corporativa | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 1.2. Comunicación incluyente | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 1.3. Difusión externa del Plan de Igualdad del MPDL y del compromiso con la igualdad | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 2. Tipología de contrato y duración de la jornada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 2.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 2.2. Duración de la jornada | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 3. Política retributiva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 3.1. Política retributiva no discriminatoria | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 4. Selección y contratación de personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 4.1. Protocolo de selección y contratación | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

| MEDIDAS | ANO 2012 | | | | ANO 2013 | | | | ANO 2014 | | | | ANO 2015 | | | | ANO 2016 | | | |
|---|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | T I | T 2 | T 3 | T 4 | T I | T 2 | T 3 | T 4 | T I | T 2 | T 3 | T 4 | T I | T 2 | T 3 | T 4 | T I | T 2 | T 3 | T 4 |
| 5. Promoción | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 5.1. Promoción interna a nuevos puestos de trabajo | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 5.2. Análisis continuado de la composición de la plantilla | | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 6. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 6.1. Detección de necesidades | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 6.2. Sensibilización y comunicación | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 7. Política de formación continua | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 7.1. Igualdad de oportunidades en la formación continua | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Medida 7.2. Formación específica en materia de igualdad | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 8. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 8.1. Protocolo de prevención de riesgos laborales | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso moral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida 9.1. Compromiso para la prevención del acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será competencia de la Coordinación General del **MPDL** y encargará la ejecución y seguimiento de acciones a los distintos Departamentos y al Comité Permanente de Igualdad que está constituido por:

| Nombre | Área o Departamento de trabajo | Cargo |
|--------------------------------|--|--|
| Patricia González Sanz | Área de Educación y Sensibilización | Técnica de educación y sensibilización-Género |
| Mario Navas García | Área de Educación y Sensibilización | Técnico de educación y sensibilización-Desarrollo Sostenible |
| Pablo Sullivan Mercado | Departamento de Comunicación | Técnico de Comunicación |
| Fátima Urzanqui Herranz | Área de Inmigración y Refugio | Psicóloga Punto Información a la Mujer |
| Luis Cortés Cervigón | Área Inserción Sociolaboral - Autoempleo | Técnico Autoempleo |
| Isabel Ortega Aguilar | Departamento de Internacional | Responsable Convenio África |

Las funciones del Comité Permanente de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas y actuaciones especificadas en el Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad de Oportunidades, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como velar por que se publiciten y se ejecuten las medidas establecidas para evitar y eliminar el acoso producido en el ámbito de la Asociación.

7. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL

El Comité de igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada dos meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones que engloba el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Comité de igualdad seguirá las pautas e indicadores descritos en cada una

de las fichas de medidas y acciones, anexas al presente documento, así como la planificación temporal marcada en el cronograma de este documento.

En este sentido, anualmente se realizará, por parte del Comité de igualdad, un breve informe de evaluación sobre la actuación con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones que puedan incidir negativamente en la consecución de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la organización.

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del **MPDL** estará vigente a partir de la firma del mismo: 30 de marzo del 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Se plantea como un marco de referencia que coincida con el Plan Estratégico.

Se realizarán programaciones anuales en las que se desarrollen de manera concreta las acciones a realizar durante cada periodo, así como sus indicadores, en función de lo establecido en el Plan de Igualdad.

La primera programación se desarrollará hasta finales de agosto y de septiembre a diciembre la Junta Directiva del **MPDL** rediseñará este Plan de Igualdad por uno que esté mas adaptado a la realidad organizativa, después de una fase de socialización y consulta, y establecerá la primera programación anual para 2013.

Firmado:

Coordinadora general

Irene Bernal

Responsable Acción Social

Enrique Sánchez

Representante Comité Igualdad

Patricia González