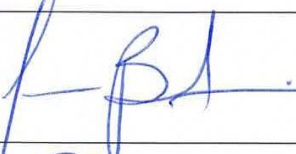

 <small>www.asociacion-acat.org</small>	PLAN DE IGUALDAD	FECHA: 26-04-2021
	PROCESOS ESTRÁTEGICOS	REVISIÓN: 00

PLAN DE IGUALDAD

PROCESOS ESTRATÉGICOS

REALIZADO POR: Carmen Bértiz Martín	FIRMA: 
APROBADO POR: Junta Directiva en fecha 7 de junio de 2021	FIRMA: 

índice

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
4. REGISTRO RETRIBUTIVO
5. OBJETIVOS DEL PLAN
6. ACTIVIDADES E INDICADORES
7. CRONOGRAMA
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Acat en su reunión de Junta Directiva de fecha 21 de enero del presente año asumió el compromiso de elaborar un plan de igualdad en aras de recoger la política de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres que, por otra parte, viene siendo su referente prácticamente desde su inicio.

El Plan de Igualdad de Acat es un documento que recoge los recursos, objetivos y acciones encaminadas a la no discriminación por razones de sexo y/o otras en el ámbito laboral y así conseguir la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres que conforman la plantilla de la entidad.

Este Plan guía y orienta el trabajo de los procedimientos incluidos en el *Manual de Gestión de personas*, el PS-01 Procedimiento de Selección de personas, PS-02 Política de Personas y el PS-03 Evaluación del desempeño, formación y Clima laboral.

Respecto a la normativa aplicable por la que se rige este plan y que ha sido referente del mismo sería las siguientes:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto – Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2018 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo define el Plan de Igualdad como el *“conjunto ordenado de medidas 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”*

Recientemente dicha Ley ha sido modificada por el El Real Decreto 6/2019 con el fin de conseguir, entre otras cosas, que el Plan de Igualdad sea implantado en la mayoría de entidades. De esta forma se recoge que, a partir del día 8 de marzo del presente año, la elaboración del mismo será de obligado cumplimiento en aquellas entidades con más de 100 trabajadores y trabajadoras en su plantilla. Por tanto queda claro que la implantación de este plan en ACAT es de carácter meramente voluntario.

La aplicación de este plan forma parte de los valores y de la cultura de ACAT por lo que su vigencia es indefinida. Cada cuatro años se revisarán los objetivos del mismo para, de esta manera, actualizarlo a las circunstancias laborales, sociales y legales pertinentes,

Por otro lado, implica a todo el personal laboral vinculado de alguna manera a esta entidad.

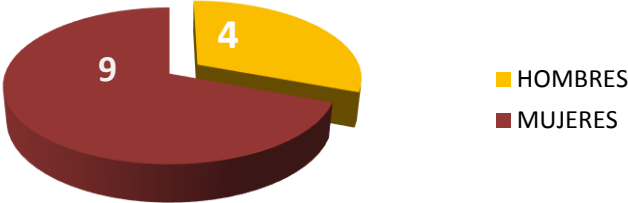
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Antes de definir los objetivos que se pretender alcanzar con este plan es necesario analizar la situación de origen de la entidad, analizar la realidad de esta organización.

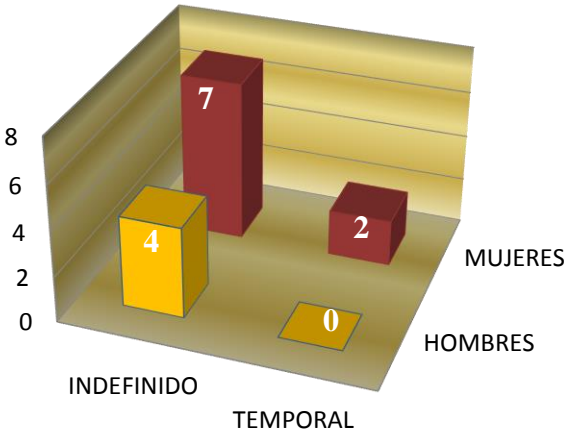
El plan Estratégico de ACAT, elaborado para el periodo comprendido entre este año 2021 y el año 2023 en su *Línea Estratégica 2:Gestión de personas* recoge la elaboración de un Plan de Igualdad para la entidad en aras de eliminar cualquier desigualdad o discriminación que pudiera darse por razones de sexo.

A continuación definimos algunos aspectos relevantes en el diagnóstico inicial:

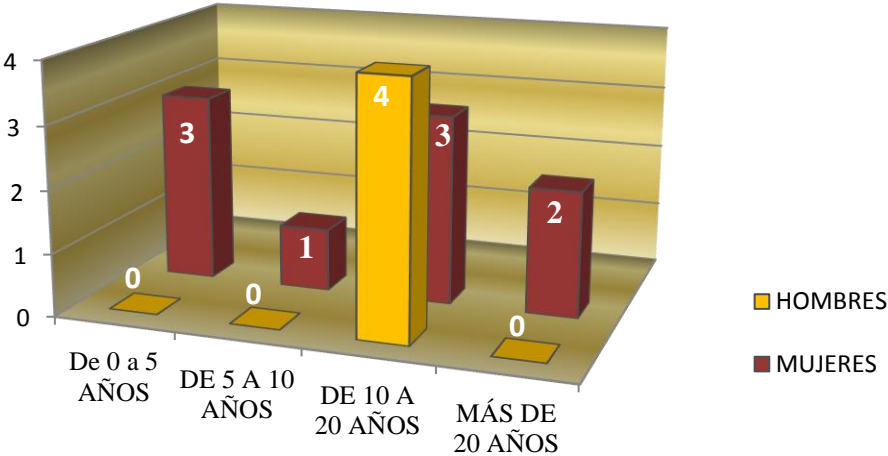
DATOS DEL PERSONAL



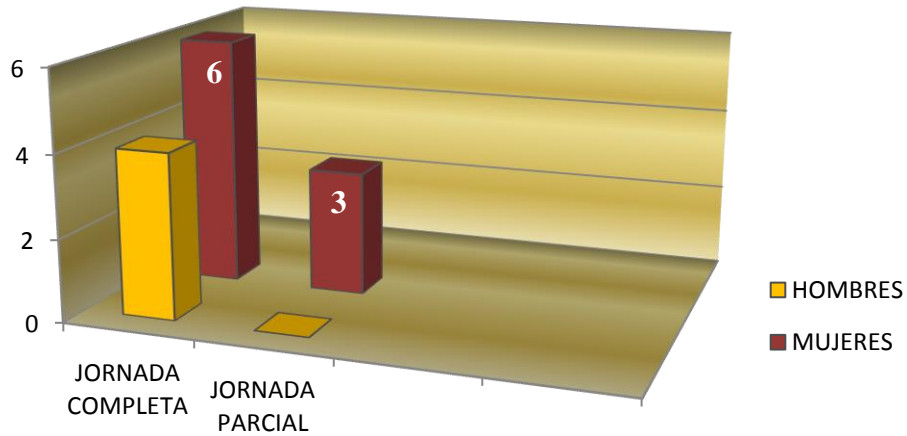
TIPO DE CONTRATO



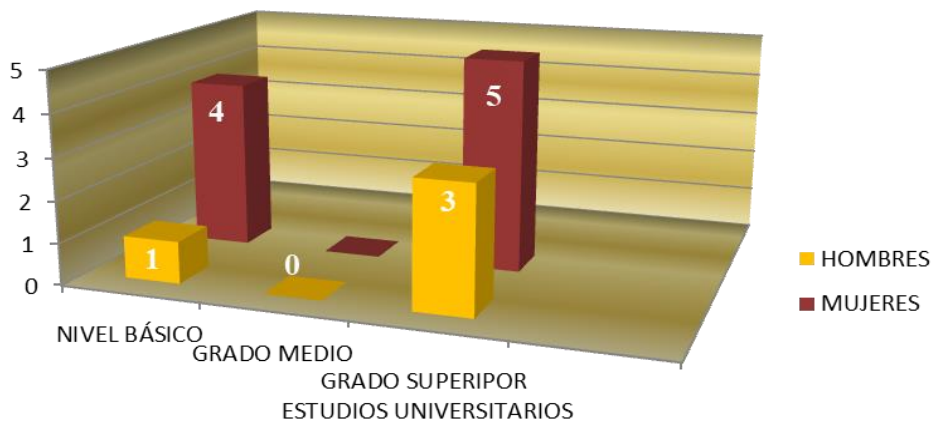
ANTIGÜEDAD



TIEMPO DE TRABAJO



ESTUDIOS



SELECCIÓN

Las características que desde ACAT se buscan en una selección de personal son: que se cumpla con el perfil profesional requerido tanto en cuanto a la formación como a la experiencia previa y que posea las competencias para dicho puesto.

En ningún caso desde ACAT se ha favorecido nunca a ninguna persona por razón de género.

■ PROMOCIÓN

En Acat existe un plan de evaluación del desempeño, formación y clima laboral.

En general la plantilla de ACAT tiene un alto nivel de cualificación y experiencia en el área de las adicciones.

En los últimos años la formación ofrecida se ha limitado a la oferta de cursos a través de la Fundación Tripartita.

■ CONCILIACIÓN

En esta área se ha trabajado, desde hace ya más de una década, en aras de favorecer la conciliación laboral, familiar y personal de todas las personas que forman el equipo humano de esta entidad.

■ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ACAT no tiene un protocolo para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral.

■ RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ACAT no cuenta con medidas de prevención de riesgos laborales para la detección de riesgos, en materia de salud laboral, específicos de las mujeres.

4. REGISTRO RETRIBUTIVO

El RD Ley 6/2019 modificó en su día el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la nueva obligación para las empresas: el registro salarial. El nuevo RD 902/2020 de 13 de octubre especifica con más detalles sobre cómo debe llevarse a cabo esta obligación.

El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de la plantilla.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

■ GENERAL

Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios

■ ESPECÍFICOS

- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección
- Garantizar la promoción de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo.
- Promover la comunicación no sexista
- Recoger las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que desde hace años venimos implementando y continuar trabajando en esta línea.
- Garantizar la prevención del acoso sexual en la entidad.
- Favorecer la prevención de riesgos laborales específicos de las mujeres que conforman la plantilla de ACAT.

6. ACTIVIDADES E INDICADORES

6.1 SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	
OBJETIVOS	Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de la entidad
	Garantizar la promoción de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo.
ACTIVIDADES	Incorporar el compromiso de Acat con la igualdad en las ofertas de empleo que se presenten y/o informar a los candidatos y candidatas de su plan de igualdad.
	En igualdad de condiciones, dar prioridad a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional en la que se oferta la vacante.
	Incorporar en el <i>PS-01 Procedimiento de Selección de personal</i> un apartado sobre la recomendación de mantener criterios de igualdad y paridad en todo el procedimiento de la selección de personal.
	Asegurar la promoción paritaria dentro de la entidad
	Elaborar <i>el registro retributivo</i> de ACAT donde se recoja toda la información detallada que muestre de forma diferenciada las retribuciones de hombre y mujeres.
INDICADORES	% de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad y/o candidatos informados de nuestro plan de igualdad
	Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado las medidas de acción positiva
	Haber incorporado en el <i>PS-01 Procedimiento de Selección de Personal</i> la recomendación sobre los criterios de igualdad y paridad en los procedimientos de selección de personal
	Nº de candidaturas segregadas por sexo.
	Tener elaborado el documento/plantilla de carácter anual.

6.2 COMUNICACIÓN

OBJETIVO	Promover la comunicación no sexista	
ACTIVIDADES	Difusión interna y externa del plan de igualdad: corcho de ambos recursos y pagina WEB	INDICADORES
	Incluir en la memoria anual el estado de ejecución y los resultados del plan de igualdad	Que este incorporado en la página WEB y que aparezca en el corcho de ambos recursos
	Revisar el lenguaje y el uso de imágenes no sexistas en todos los documentos internos y externos, folletos, página Web,... de la organización	Que aparezca en la memoria anual los resultados y estado del plan de igualdad Comprobar que tanto el lenguaje como las imágenes usadas por la organización no contengan elementos sexistas.

6.3 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVO	Impulsar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	
ACTIVIDADES	Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad	INDICADORES
	Divulgar entre todos los trabajadores y trabajadoras el documento	Tener elaborado el Documento de medidas de conciliación de ACAT e incluirlo en el <i>MGP- Manual de Gestión de Personas</i>
	Incorporar en el <i>Cuestionario de Clima Laboral</i> un ítem que recoja la satisfacción de la política de conciliación de la entidad, de todo el personal laboral	Que esté en lugar visible en ambos recursos (en el corcho). Que aparezca el nuevo ítem en el cuestionario, concretamente se incluirá en el apartado de <i>Pertenencia a la Entidad</i> y será el ítem 1.10.

<p>Incorporar en el <i>Cuestionario de Clima Laboral</i> una pregunta abierta para recabar sugerencias de todo el personal al respecto de la conciliación</p>	<p>Tener incorporada la pregunta en el cuestionario y recepcionar las respuestas en el <i>DT-04 Análisis tendencia en de satisfacción de las personas</i></p> <p>Dar traslado a la Junta Directiva para estudiar su viabilidad</p>
---	--

6.4 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual en la organización	
ACTIVIDADES	Elaborar un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.	INDICADORES Tener el documento elaborado
	Difundir el protocolo elaborado en el ámbito interno de la entidad.	Hacer llegar el documento al 100% de la plantilla.

6.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO	Favorecer la prevención de riesgos laborales específicos de las mujeres que conforman la plantilla de ACAT.	
ACTIVIDADES	Incluir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales de la entidad	INDICADORES Tener la perspectiva de género incluida en el Plan de PRL.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	2021				2022				2023				2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	6.1.1. Incorporar el compromiso de Acat con la igualdad en las ofertas de empleo que se presenten y/o informar a los candidatos y candidatas de su plan de igualdad.															
6.1.2. En igualdad de condiciones, dar prioridad a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional en la que se oferta la vacante.																
6.1.3. Incorporar en el <i>PS-01 Procedimiento de Selección de personal</i> un apartado sobre la recomendación de mantener criterios de igualdad y paridad en todo el procedimiento de la selección de personal.																
6.1.4. Asegurar la promoción paritaria dentro de la entidad																
6.1.5. Realizar el registro retributivo																
6.2.1. Difusión interna y externa del plan de igualdad: corcho de ambos recursos y pagina WEB																
6.2.2. Incluir en la memoria anual el estado de ejecución y los resultados del plan de igualdad																
6.2.3. Revisar el lenguaje y el uso de imágenes no sexistas en todos los documentos internos y externos, folletos, página Web,... de la organización																
6.3.1. Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad																
6.3.2. Divulgar entre todos los trabajadores y trabajadoras el documento																
6.3.3. Incorporar en el Cuestionario de Clima Laboral un ítem que recoja la satisfacción de la política de conciliación de la entidad, de todo el personal laboral																
6.3.4. Incorporar en el <i>Cuestionario de Clima Laboral</i> una pregunta abierta para recabar sugerencias de todo el personal al respecto de la conciliación																
6.4.1. Elaborar un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.																
6.4.2. Difundir el protocolo elaborado en el ámbito interno de la entidad.																
6.5.1. Incluir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales de la entidad																

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el primer trimestre de los años en los que está previsto el desarrollo de las actividades incluidas en el plan se efectuará el seguimiento de la realización de las mismas. Para ello se recogerá un cronograma con las actividades desarrolladas hasta la fecha.

Se realizará la evaluación del plan en el último trimestre del año 2024, fecha prevista de finalización de todas las actividades propuestas.

Será la Dirección de Acat la encargada de la realización de este plan así como de realizar el seguimiento del cronograma, supervisar las tareas planteadas y contrastar los resultados.