

# I PLAN DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN VALE





1

## PREAMBULO

- Compromiso: contexto y precedentes
- Marco jurídico de referencia
- Principios definitorios del Plan de Igualdad en la Asociación “VALE”
- Comisión Permanente de Igualdad
- Medios Materiales y humanos

2

## OBJETIVOS Y ACCIONES

- Objetivo Principal del Plan de Igualdad
- Objetivos generales del Plan de Igualdad
- Objetivos específicos y acciones que lo desarrollan
- Áreas de Intervención:
  - Acceso al empleo
  - Promoción y formación profesional
  - Materia de retribución
  - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar
  - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - Salud laboral y prevención de riesgos laborales
  - Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
  - Materia de violencia de género

3

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## Compromiso: contexto y precedentes

La Asociación a favor de las personas con discapacidad intelectual “VALE” Valle de Lecrín (en adelante VALE), es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en el 1982, dedicada a la atención de personas con discapacidad intelectual, en Centro de Día, Residencia y Centro de Atención Infantil Temprana.

El objetivo fundamental de la esta entidad es la integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad, promoviendo y removiendo aquellos obstáculos que impiden la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, así como su atención en nuestros recursos.

Con esta filosofía de trabajo esta Asociación se plantea como necesario, la implantación de un plan de igualdad en la misma, con el fin de seguir en esa línea de respecto al derecho fundamental establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

VALE ha ido creciendo poco a poco a los largo de los 32 años desde su nacimiento. Un grupo de padres y madres se unieron con el fin de aunar sus esfuerzos frente a la sociedad y las instituciones públicas para que reconocieran “de hecho”, los derechos de las personas discapacitadas. Así surgió en primer término en Centro de Día, posteriormente la Residencia, el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) y Grupo de Ocio.

Por tanto, la plantilla de VALE ha ido creciendo conforme han ido aumentando los servicios de atención prestados. Si bien siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas se hiciera de una forma objetiva y equitativa, se ha estimado conveniente analizarlos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Para ello se ha realizado un estudio, que ha partido de la situación de la empresa, de los documentos que tiene: convenio colectivo, manual de cultura empresarial, memorias anuales, reglamentación interna, publicidad, etc., así como de la información que trabajadoras y trabajadores han facilitado en las encuestas que han cumplimentado de forma voluntaria.

Analizados todos los datos obtenidos, el grupo de trabajo formado para el desempeño de esta labor, ha extraído unas conclusiones que han servido para la realización del diseño del actual Plan de Igualdad.

## Marco Jurídico de Referencia

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de la Asociación “VALE” y de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma es “[...]alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y[...] eliminar la discriminación por razón de sexo”. Para hacer efectivo dicho objetivo principal procedemos a la realización de este plan de igualdad que nos ocupa, cuyo marco jurídico de referencia es el siguiente:

Constitución Española.

Estatuto de Autonomía de Andalucía. Artículos 12.1 y 12.2.

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM (2007) 424 final - no publicada en el Diario Oficial).

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 diciembre 1948.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29/12/2004).

Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007).

Ley 13/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2 1992).

Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954, de conformidad con el artículo VI.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007).

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2.1992).v

Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (DOCE L 373/37 de 21.12.2004).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUE L 204/23 de 26.7.2006).

# PREÁMBULO

1

## Principios definitorios del plan de igualdad en Asociación Vale

Para la consecución de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo esta empresa de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores, convierte en propias las definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- 1 Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.
- 2 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
- 3 Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
- 4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
- 5 Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.
- 6 Indemnidad frente a represalias, Art.9.
- 7 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
- 8 Acciones positivas, Art.11.
- 9 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
- 10 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44

# PREÁMBULO

1

## Principios definatorios del plan de igualdad en Asociación Vale

La estructura del Plan de Igualdad en la asociación "VALE" se divide en cinco fases debido a lo prescrito en el Art. 46 LOIEMH con relación al concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas:

- 1 Compromiso
- 2 Diagnóstico de Situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa (cuantitativo y cualitativo)
- 3 Programación de Objetivos y Acciones con sus correspondientes medios e indicadores de seguimiento
- 4 Aplicación o implementación de la programación diseñada
- 5 Evaluación de resultados, proceso e impacto del plan de igualdad de la asociación VALE



Las áreas de intervención incluidas en el Plan de Igualdad en la Empresa son:

- 1 Acceso al empleo
- 2 Promoción y formación profesional
- 3 Materia de retribución
- 4 Materia de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 5 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 6 Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- 7 Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
- 8 Materia de violencia de género

# PREÁMBULO

1

## Principios definitorios del plan de igualdad en Asociación Vale

### Personas destinatarias:

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, tal y como se ha detectado en la fase de diagnóstico de situación. Por tanto, será de aplicación a la plantilla en su conjunto, y a la Junta Directiva.

---

### Duración o vigencia del Plan de Igualdad en la Asociación Vale:

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de dos años a contar desde la aprobación del mismo, es decir, de abril de 2014 a diciembre de 2015. Será renovado una vez haya finalizado la vigencia del mismo en diciembre de 2015.

Se negociará el Segundo Plan en los dos meses siguientes a la finalización de la vigencia del Primer Plan.

Durante ese periodo, se prorroga su vigencia hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.





## Comisión permanente de igualdad

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes han negociado y acordado la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad en la asociación VALE. Siendo las notas básicas que rigen esta Comisión las siguientes:

1. Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Asociación VALE, el día 19 de diciembre de 2013.
2. La Comisión Permanente de Igualdad está formada por parte de la empresa por:

D<sup>a</sup>. María José Soto Fernández, Presidenta de la asociación.

D<sup>a</sup>. María Antonia Romero Castillo, Directora centro de día.

D<sup>a</sup>. María Dolores Mochón Soto, Directora Residencia.

D<sup>a</sup>. Inmaculada Jiménez Molina, Directora Centro de Atención Temprana.

D<sup>a</sup>. Encarnación Soto Ferrer, asesora jurídica del Centro de Información a la Mujer.

D<sup>a</sup>. María Trinidad Jiménez Molina, técnica en información y animación sociocultural del Centro de Información a la Mujer.

Y por parte de la Representación de Trabajadoras y Trabajadores por D. Álvaro Pérez González.

3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la asociación VALE, acordaron la celebración de reuniones ordinarias mensuales, y extraordinarias siempre que la situación lo requiera.
4. Las reuniones serán celebradas en la Asociación VALE, sita en Avda. del Vélez, 25, Bda. De Marchena, 18650 Dúrcal. Granada.
5. Los acuerdos serán tomados por decisión de la mayoría.
6. La Comisión Permanente de Igualdad de la asociación VALE tendrá las siguientes competencias:
  - Información y sensibilización de la plantilla.
  - Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
  - Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación
  - Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo
  - Vigilancia del principio de igualdad en la empresa
  - Otras

## Medios materiales y personales

Presupuesto: 5.500€ de la subvención concedida por el Ministerio de Igualdad.

**Recursos Materiales:** se contará con los recursos propios de la empresa, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios como por ejemplo el taller de serigrafía y encuadernado. Así mismo se utilizarán las instalaciones de la empresa para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

**Recursos Humanos:** los recursos humanos serán los que componen la empresa, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas. Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género del Centro de Información a la Mujer de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín.

**Recursos del Entorno:** Se tendrán en cuenta también los recursos existentes en la comarca, tales como locales municipales, y técnicos y especialistas de los distintos ayuntamientos.



# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivo Principal del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la asociación VALE, tiene un objetivo principal que consiste en “[...]alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y[...] eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).



# OBJETIVOS Y ACCIONES

2

## Objetivos Generales del Plan de Igualdad

Los objetivos generales que van a determinar la línea de actuación del Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- 1 Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión y procedimientos.
- 2 Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- 3 Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa.
- 4 Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- 5 Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- 6 Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 7 Fomentar un uso racional del tiempo.
- 8 Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- 9 Garantizar y ampliar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género de la empresa.

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: ACCESO AL EMPLEO ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa.

#### ACCIÓN 1.1

Estudio y análisis de los procedimientos de acceso a la empresa y, en su caso, reelaboración posterior de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### ACCIÓN 1.2

Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos.

#### ACCIÓN 1.3

La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte del proceso de acceso a la empresa (delegados y delegadas con formación en igualdad).

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Uso no sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo en la empresa.

#### ACCIÓN 2.1

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en el acceso a la empresa.

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: ACCESO AL EMPLEO ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal.

#### ACCIÓN 3.1

Se impartirá un curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Introducción de medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

#### ACCIÓN 4.1

Se priorizará la contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.



# OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

## :: MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL ::

### OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa.

#### ACCIÓN 5.1

Se diseñará y protocolizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.

#### ACCIÓN 5.2

Se garantizará que las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la empresa tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante un curso de especialización, que incluirá el aprendizaje para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

#### ACCIÓN 5.3

La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte de los procesos de selección de la empresa (delegados y delegadas con formación en igualdad).



# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva.

#### ACCIÓN 6.1

Se realizarán acciones formativas con carácter sensibilizador y formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla en su conjunto, la duración de las mismas será mínimo de 30 horas.

#### ACCIÓN 6.2

Estudio y análisis de los procedimientos formativos de la empresa y, en su caso, reelaboración posterior de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### ACCIÓN 6.3

Se garantizará y promoverá que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares, comunicándoles todos los que se realicen y proporcionando la posibilidad de acceder a la teleformación si así lo desean.

#### ACCIÓN 6.4

Se realizarán todos los cursos de formación dentro de la jornada de trabajo al menos al 50%.



# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE RETRIBUCIÓN ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 7

Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

#### ACCIÓN 7.1

Analizar desde una perspectiva de género todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial.

#### ACCIÓN 7.2

Revisar y ajustar las retribuciones para garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor.

#### ACCIÓN 7.3

Diseño de la clasificación profesional desde criterios objetivos, técnicos y neutros, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### ACCIÓN 7.4

La representación de trabajadores y trabajadoras participará en el proceso de análisis, revisión y definición de la estructura salarial (delegados y delegadas con formación en igualdad y género).

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa.

#### ACCIÓN 8.1

Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva:

- Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participan en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional.
- Diseño de pósters y dípticos informativos en materia de organización del tiempo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los mismos serán ubicados en los sitios habituales de la empresa como por ejemplo, tablón de anuncios, comedor, sala de descanso, etc. Así como se procederá a su envío por e-mail y mediante circular junto a la nómina.

#### ACCIÓN 8.2

Se diseña un paquete de medidas que pretenden flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo:

- Horario de salida y entrada flexible, pudiendo entrar o salir con un margen de dos horas a petición del trabajador o trabajadora.
- Posibilidad de optar por trabajar en jornada continúa.
- En los puestos de trabajo que lo permitan se podrá optar por la modalidad de teletrabajo.
- En la medida de lo posible, las reuniones serán en horario de trabajo.
- Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.

#### ACCIÓN 8.3

La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte de los procesos organizativos del tiempo de trabajo y de las medidas conciliatorias de la vida laboral, familiar y personal (delegados y delegadas con formación en igualdad).

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 9

Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

#### ACCIÓN 9.1

Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva:

- Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional.

#### ACCIÓN 9.2

Realización y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

#### ACCIÓN 9.3

Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Se adjuntará una copia de este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.

- Se diseñarán carteles y folletos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en un mes desde la entrada en vigor del protocolo.

- Incorporación del protocolo a la Intranet de la empresa.

- Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el protocolo y se indicará los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo durante la primera semana desde la entrada en vigor del protocolo.

#### ACCIÓN 9.4

La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte de la Comisión Paritaria de Acoso de la empresa (delegados y delegadas con formación en igualdad).

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL RIESGOS LABORALES ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 10

Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la empresa.

#### ACCIÓN 10.1

Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género entre otras).

#### ACCIÓN 10.2

Se incluirán medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género en los planes de prevención.

#### ACCIÓN 10.3

Se incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral en los planes de prevención.

#### ACCIÓN 10.4

En las acciones formativas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se incluirá un módulo específico de igualdad entre mujeres y hombres, así como se procederá a transversalizar la perspectiva de género.

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 11

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa.

#### ACCIÓN 11.1

Creación de un catálogo de estilo en materia de uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa. Dicho catálogo será difundido a todo el personal por los diferentes medios de comunicación existentes en la empresa.

#### ACCIÓN 11.2

Análisis de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

#### ACCIÓN 11.3

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa.

#### ACCIÓN 11.4

Adaptación del nomenclátor mediante un uso de términos neutros en la clasificación profesional para ajustarlos a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### ACCIÓN 11.5

Se impartirán cursos específicos de sensibilización dirigidos a la plantilla la materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.

# OBJETIVOS Y ACCIONES

## Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

### :: MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO ::

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 12

Garantizar los derechos laborales de la trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

#### ACCIÓN 12.1

La empresa autorizará a la mujer víctima de violencia de género para que se ausente de su puesto de trabajo por causa relacionada con dicha situación, bien para realizar gestiones judiciales, como extrajudiciales, así como para asistir al Centro de Salud y terapias para su recuperación. En todo caso, dichas faltas estarán justificadas y percibirá el 100 % de su salario.

#### ACCIÓN 12.2

Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

#### ACCIÓN 12.3

La empresa divulgará entre la plantilla información relativa a los servicios específicos que existen en la comarca en materia de atención a mujeres víctimas de violencia, así como de los teléfonos de atención que existen a nivel nacional y autonómico.

#### ACCIÓN 12.4

Sensibilizar y formar en materia de violencia de género a la plantilla en general y a las personas que se van a encargar del plan de igualdad en la empresa en particular.

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3

## Descripción del Sistema de Evaluación

Durante cada uno de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de la Asociación VALE, se llevará a cabo un seguimiento semestral del mismo. Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales el personal responsable del Plan en la empresa y el personal técnico del Centro de Información a la Mujer, expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizará de manera global mostrando:

Evaluación de resultados : Evaluación de proceso : Evaluación de impacto

### Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

**Cuestionarios de Evaluación:** Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la empresa y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

**Memorias:** A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

### Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

**Previa:** A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

**Intermedia:** Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.

**Final:** Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la empresa, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes. Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, número de hombres y mujeres, número de objetivos conseguidos etc) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes etc.)



Asociación  
"Vale"  
a favor de personas con discapacidad

Avda. del Vélez. Barriada de Marchena nº 25. 18650 Dúrcal. Granada | 958 780 480 | [www.asvale.org](http://www.asvale.org)