

PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RETINA NAVARRA

2020-2024



RETINA
NAVARRA

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer **efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto se establece que en el caso de empresas de más de 250 trabajadores tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

“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 eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Una vez realizado por la Asociación el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes **principios**:

1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: la discriminación directa por razón de sexo se define como 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.

3. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el **condicionamiento** de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

1. Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Partiendo de ello, se definen como **objetivos** del Plan, los siguientes:

1. **Garantizar el principio de igualdad** efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

2. **Promover adicionalmente medidas de conciliación** de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo.

3. Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en la asociación, de los principios y políticas en materia de igualdad.

4. **Prevenir y corregir** cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación.

5. **Promover una mayor participación de la mujer** en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.

6. **Fomentar como valor** de la Asociación, el respeto y gestión de la diversidad de personal.

7. **Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres**, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

8. **Conseguir una representación equilibrada** de la mujer en la Asociación y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

9. **Establecer medidas** que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

10. **Formar y sensibilizar** a todo el personal (personas contratadas, Junta Directiva...) de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Discriminación: Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

Estereotipos sociales: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general

el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Roles: Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo a esta idea.

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Los campos de actuación que se deberán tener en cuenta para promover los objetivos citados anteriormente son:

1. Formación y sensibilización.
2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
3. Política retributiva e igualdad.
4. Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, y moral.
5. Prevención de riesgos laborales.
6. Fomentación de la participación en la Junta Directiva.

Partiendo de la definición de esas grandes áreas, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada uno de esos apartados.

4. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas en la Asociación, comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.

Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cual es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

En particular, cada ficha contiene lo siguiente:

- Descripción de la acción a realizar
- Motivos de su implantación.
- Objetivos que se pretenden conseguir
- Personal responsable de su implantación.
- Medios materiales previstos para su realización.
- Mecanismos de seguimiento.

Finalmente se establecerá lo siguiente:

- Un mecanismo de seguimiento
- Un calendario de actuaciones

AREA 1. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es objetivo primordial asegurar la igualdad plena de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

1. Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.
2. Se realizarán las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo, evitando utilizar imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
3. Se concertarán y celebrarán las entrevistas de trabajo atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos sexistas.
4. Se evaluará a los y las candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.

No considerar el sector social como un grupo de empleo exclusivo para mujeres, si no fomentar el sector social como un sector que debe ser tenido en cuenta por su valor social y sustento del desarrollo y bienestar.

En relación con la promoción, se valorará a los candidatos en base a su idoneidad para ocupar la vacante en cuestión, buscando asegurar que cada puesto de trabajo es ocupado por la persona más adecuada.

Acción 1 : Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades

Descripción

Especificar en toda oferta de empleo de la Asociación, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un empleo.

Motivos de la implantación

Llevar a cabo una labor de transparencia y publicidad en cuanto al compromiso de respetar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso a cualquier puesto de trabajo.

Objetivos

Ofrecer una igualdad de oportunidades de acceso al empleo, tanto a hombres como a mujeres.

Personal responsable

Junta Directiva

Personal al que va dirigida la acción

Empleados potenciales

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Formato de oferta de empleo con el compromiso.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comprobar que realmente aparece explícito el compromiso en igualdad de oportunidades.

Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.

Acción 2: Eliminar de las ofertas de empleo cualquier tipo de lenguaje sexista

Descripción

Examinar y modificar todo aquello que pueda relacionarse con un lenguaje sexista en las ofertas de empleo que pudiera emitir la asociación, orientándolas hacia la utilización de un lenguaje neutro.

Motivos de la implantación

Mayor porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo.

Objetivos

Fomentar que los hombres tengan su espacio en el sector social y promover la igualdad en número.

Personal Responsable

Junta Directiva

Personal al que va dirigida la acción

Aquellas personas que se pudieran sentir “excluidas” del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo.

Medios y materiales para la acción

Ofertas de empleo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Control antes de la publicación de la oferta.

Utilización de un lenguaje neutro.

Control externo a través de la comprobación de la no utilización de lenguaje sexista donde se emitan las ofertas de la Empresa.

Acción 3 Revisión de los criterios de selección

Descripción

Revisión de los criterios de selección y promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Motivos de la implantación

Detección de porcentajes más altos de hombres que de mujeres en aquellas categorías con mayor responsabilidad.

Objetivos

Hacer una selección de personal en donde no encontremos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Personal Responsable

Junta Directiva

Personal al que va dirigida la acción

Equipo de Gestión

Medios materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones de Junta Directiva y Equipo de Gestión.

Comunicados internos.

Acción 4. Difusión de las medidas puestas en práctica por la Asociación para fomentar la Igualdad de oportunidades. Actuaciones en página web corporativa.

Descripción

Circular informativa sobre las medidas de fomento de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres. Incluir un apartado específico en igualdad en la página web de la Asociación.

Motivos de la implantación

Conocimiento de todos (tantos socios, como Junta Directiva, como personal contratado) de las medidas en materia de Igualdad. Mejorar la transparencia.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas y que, de esta manera, toda la plantilla consigan un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal.

Personal Responsable

Equipo de Gestión

Personal al que va dirigida la acción

Personas socias, asociados y asociadas potenciales, personal contratado.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Página web.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de sugerencias/dudas recibidas.

ÁREA 2 FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Asociación se compromete a adoptar acciones que permitan facilitar la asistencia a los cursos de formación de todas las personas que tenemos en plantilla, sin hacer distinción alguna por razón de sexo.

Por este motivo, la asociación se compromete a formar a su Junta Directiva en materia de implantación de Planes de Igualdad, para que tengan conocimiento de en qué consiste un plan de igualdad y cuáles son los principios establecidos por la Ley de Igualdad.

Acción 1. Adaptaciones horarias en los cursos formativos que favorezcan la asistencia a los mismos

Descripción

Ofrecer cursos de formación con horarios adaptados a las necesidades de conciliación familiar y laboral de la plantilla.

Motivos de la implantación

Facilitar a los empleados/as recursos para conciliar su vida laboral y familiar.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas y que, de esta manera, toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal.

Personal Responsable

Equipo de Gestión

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos para asistir a los cursos.

Mecanismos de seguimiento

Número de sugerencias/dudas recibidas.

Acción 2. Realizar acciones informativas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas en la formación interna para la Igualdad

Descripción

Ofrecer formación en materia de concienciación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la Junta Directiva y a las personas socias, si así lo desean.

Motivos de la implantación

Desconocimiento por parte de la mayoría de personas de la Ley de Igualdad, así como sobre las medidas que pueden ser aplicadas para favorecer la igualdad de oportunidades.

Objetivos

Que se conozcan los principios que en materia de Igualdad se derivan tanto de la Ley de Igualdad como del resto de legislación relacionada.

Personal Responsable

Equipo de Gestión

Personal al que va dirigida la acción

Junta Directiva + Personas socias

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

ÁMBITO 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En este apartado, se PRETENDE exponer las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, a través de la descripción de las acciones por las que se pretende .

Todo ello, a los efectos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la perspectiva de facilitar a todos los empleados que concilien debidamente su vida familiar y personal.

Acción 1. Difusión del procedimiento para solicitar permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar

Descripción

Mediante esta medida se trataría de proporcionar a los/las trabajadores/as toda la información necesaria, a los efectos de que conozcan cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo, por motivos relacionados con la conciliación de su vida laboral y familiar.

Motivos de la implantación

Desconocimiento por parte de las personas contratadas de sus derechos.

Objetivos

Se trata de una política de transparencia, con la finalidad de proporcionar a la plantilla un conocimiento de cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso que posibilite la conciliación de su vida laboral y familiar.

Personal Responsable

Presidenta/e

Personal al que va dirigida la acción

Equipo de Gestión

Medios y materiales

Comunicados internos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Estudio de los trabajadores que hayan hecho uso de estos derechos.

ÁMBITO 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA E IGUALDAD

La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios que sirven para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella.

Si ésta es igualitaria, ello implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres.

En la Asociación no distinguimos entre sexos a la hora de retribuir a los y las empleados/as, sino que las cuantías a percibir por los mismos van en función del puesto de trabajo que desarrollan y la jornada que emplean en ello.

Acción 1. Revisión de los criterios utilizados para la retribución de la plantilla

Descripción

Si hay modificación o novedad en la plantilla, la Asociación se compromete a revisar de forma periódica la retribución de su plantilla y, en particular, si existen desigualdades entre trabajadores y trabajadoras que ocupen un mismo puesto de trabajo.

Motivos de la implantación

Evitar que en un mismo puesto de trabajo se pueda producir algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Objetivos

Mantener la inexistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Personal Responsable

Junta Directiva.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales

Revisión de nóminas y criterios retributivos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Posibles desigualdades retributivas encontradas.

ÁMBITO 5: ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

En este sentido, la Asociación manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

La Junta Directiva se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.

Por ello, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan de Igualdad una definición de acoso sexual y de acoso moral en el trabajo, así como un procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Así, se entiende por ACOSO SEXUAL toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo.

A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por ACOSO MORAL en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, se respetará la privacidad del empleado/a en esta cuestión en todo momento.

Acción 1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

Descripción

Inclusión dentro de los principios de la Asociación, del compromiso de luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Realización de un protocolo al respecto.

Motivos de la implantación

Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la Asociación. Informar de la actuación a llevar a cabo en estos casos.

Objetivos

El principal objetivo es eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.

Personal Responsable

Junta Directiva

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores/as.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Protocolo de actuación. Asesoramiento jurídico si fuera necesario.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comunicados internos y folletos informativos.

Protocolo de actuación.

ÁMBITO 6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será objetivo primordial para la Asociación, la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de todas las personas empleadas.

Añadir además que en el caso de las mujeres embarazadas para garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud o la de su futuro hijo (especialmente en época de pandemia) será destinada a otras tareas acordes con su estado, con reserva de su puesto de origen. Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen y se evitará la modificación de otras condiciones laborales tales como jornada y horario.

La Asociación se compromete en todo caso a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión Europea sobre la materia, así como los previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

Acción 1. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Igualdad

Descripción

Crear una figura específica dedicada al control del cumplimiento de los principios de igualdad.

Motivos de la implantación

El principal motivo es garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo

Se pretende garantizar que los principios generales sean real y efectivamente aplicados en la asociación, acogiendo asimismo, las posibles quejas por parte de los trabajadores/as al respecto, lo que permitiría corregir posibles disfunciones.

Personal Responsable

Trabajadora Social

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Acta de nombramiento. Compromiso de la Asociación con la Igualdad.

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores/as y miembros de la Junta Directiva

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de actuaciones en materia de igualdad.

Acción 2. Compromiso de protección integral contra la violencia de género

Descripción

La Asociación se compromete a facilitar el ejercicio por parte de las trabajadoras de su plantilla, de todos aquellos derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En particular:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención acreditados o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la asociación a la mayor brevedad.

En todo caso, la interpretación de lo aquí dispuesto no diferirá de lo dispuesto por la normativa de referencia.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en este Plan de Igualdad, se velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento del mismo.

Objetivos: Seguimiento del Plan de Igualdad. Debatir las propuestas de actuación.

Personal Responsable: Equipo de Gestión (personas contratadas y Junta Directiva)

Personal al que va dirigida la acción: Plantilla de Retina Navarra y e manera indirecta las personas asociadas

Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Revisión del Plan de Igualdad anualmente

5.1 EVALUACIÓN

El equipo de Gestión, será el encargado de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad.

No obstante, a continuación indicamos una serie de cuadros que deberán ser cumplimentados a tal efecto, conforme se vaya avanzando en la implantación del Plan de Igualdad en la Asociación.

Número y sexo de las personas beneficiarias

Mecanismos de seguimiento puestos en marcha

5.2 SEGUIMIENTO: CALENDARIO

Asimismo, para llevar a cabo un seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de las mismas anualmente o cada vez que surgiera una incidencia.

Asimismo, como acciones prioritarias, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

1. Difusión de las medidas puestas en práctica. Adaptación de la página web de la Asociación.
2. Acciones informativas en materia de igualdad entre los miembros de la Junta Directiva y del Equipo de Gestión
3. Animar especialmente a las mujeres a formar parte de la Junta Directiva en las Asambleas Generales.