

PÁGINA PRINCIPAL

[Bandeja de Entrada](#)

[Notificaciones](#)

[Borradores](#)

CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO AUTORIDAD LABORAL

ACUERDOS

[Denuncia](#)

[Denuncia y Promoción
de Negociación](#)

[Promoción de
Negociación](#)

CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, SIN CÓDIGO (Nuevo Acuerdo)

Con Antecedentes

CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, CON CÓDIGO (Texto Nuevo)

[Garantía-Revisión
Salarial\(Tablas
Salariales\)](#)

[Modificación](#)

[Prórroga](#)

[Acuerdos Parciales](#)

[Inicio](#) | [Datos de registro de acuerdo](#)

Acuerdo registrado

*Se ha presentado el acuerdo con denominación **AUXILIA** para el trámite de inscripción y publicación, en el registro de **Autoridad Laboral ESTATAL** el día **03/11/2021** con número de registro **009912**.*

*Se permite el acceso a toda la información del expediente mediante el código **LU11UV26***

[Volver al inicio](#)



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2021-2024

ASOCIACIÓN AUXILIA
AUXILIA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Fundamentos del plan de igualdad

1.2 Naturaleza del plan

2. EL PLAN DE IGUALDAD

2.1 Ámbito de aplicación territorial, temporal y personal.

Vigencia del plan.

2.2 Fase de diagnóstico

2.3 Estructura del plan de igualdad.

2.4 Cronograma

3. ANEXOS

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN.

El I Plan de Igualdad de la Asociación AUXILIA, se configura como una firme apuesta y compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

AUXILIA es una Asociación de voluntariado que tiene su nacimiento en Francia en 1926, cuando una enferma de tuberculosis ósea, comprobó el bajo nivel cultural de otros enfermos que, al igual que ella, pasaban largas estancias en los centros de recuperación, sin hacer nada para mejorar su cultura, perdiendo unas horas inestimables para ser aprovechadas en formación e imposibilitando una posterior integración al mejorar sus dolencias.

Pidió esta enferma, -Marguerite Rivard-, ayuda a unos amigos, los cuales voluntariamente, empezaron a impartir docencia a enfermos según sus particulares necesidades. Esta situación materializó el nacimiento de AUXILIA en Francia.

En 1952 un hecho singular y semejante, en este caso con tuberculosos del Sanatorio de Terrassa (Barcelona), marcó el inicio en España de AUXILIA. Bélgica y Suiza se añadieron posteriormente a esta AUXILIA, que desde entonces dedica su atención a la formación cultural y ayuda a la integración social de personas discapacitadas físicas, internos en instituciones penitenciarias y enfermos de larga duración, todo

ello en función de las capacidades de cada persona y de los objetivos marcados por las organizaciones de AUXILIA en cada país.

En España, AUXILIA es una Asociación de voluntariado, no gubernamental, sin fines lucrativos, aconfesional y apolítica, con número de identificación Fiscal (NIF) G-08317059, reconocida por el Ministerio del Interior desde el 14 de junio de 1971, registrada con el número 10.322. Declarada Entidad de Utilidad Pública por acuerdo del Consejo de ministros del 31 de mayo de 1974. Inscrita con el número 126 en el Registro de Entidades de Rehabilitación del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Entidad colaboradora del Ministerio de Educación y Ciencia en su promoción cultural de Adultos desde junio de 1971. Miembro de COCEMFE, de la Federación ECOM y de la Federación Catalana de Voluntariado Social (FCVS).

AUXILIA desde sus inicios en España, siempre ha actuado gracias a la colaboración desinteresada de miles de voluntarios que han aportado su ayuda, cada cual en una etapa de su vida, para mejorar el nivel de calidad de las personas afectadas.

Actualmente AUXILIA cuenta en España con 8 delegaciones y ha creado una Fundación en Sevilla, que gestiona un Centro de Servicios Integrales con servicios profesionalizados (Colegio de Educación Especial, Centro de Día y Residencia asistida). En el mismo, se cuenta con servicio de transporte, atención temprana, centro de recursos, orientación y apoyo a la integración y/o inclusión. Su objetivo es facilitar de forma gratuita la integración y/o inclusión cultural y social de las personas con discapacidad física-motórica y enfermos de larga duración.

La enseñanza y las actividades de tiempo libre integradoras en la sociedad, son los campos de actuación de AUXILIA. La enseñanza se lleva a cabo tanto de forma directa como a distancia.

En Barcelona reside la sede de la Coordinación General de Enseñanza a Distancia, órgano que controla la relación de todos los grupos “alumno – profesor” que, estando acogidos a los servicios de AUXILIA, imparten formación a lo largo y ancho del territorio nacional. Su medio de comunicación y trabajo es Internet.

AUXILIA ofrece un amplio programa de estudios, desde enseñanza reglada hasta cursos, en función siempre, de las necesidades de cada alumno (persona con discapacidad). Los profesores son todos voluntarios procedentes de la enseñanza profesionalizada o del mundo laboral.

Las actividades de Tiempo Libre siempre van dirigidas a estimular las “capacidades” que tienen las personas discapacitadas, procurando que aquellas fomenten su integración y/o inclusión normalizada en la sociedad.

En el plano europeo está constituida AUXILIA INTERNACIONAL que une a las diversas AUXILIA existentes (Francia, Bélgica, Suiza y España), programando actuaciones comunes y de expansión a través de reuniones anuales y contactos fluidos de comunicación.

El órgano dirigente de AUXILIA en España es su Consejo Directivo: Comisión Permanente y Consejo Directivo Pleno, que se reúne regularmente a lo largo del año y que celebra una Asamblea Ordinaria anual además de las Extraordinarias que se susciten.

Nuestra página web: www.auxilia.es, recoge en una visión de conjunto, todo el amplio abanico de actividades que AUXILIA lleva a cabo como entidad, mostrando con detalle los servicios prestados.

1.1. Fundamentos del plan de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las instituciones para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las instituciones la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece,

así mismo, una obligación específica para las instituciones de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque AUXILIA no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

1.2. Naturaleza del plan

Se trata de un Plan:

Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en AUXILIA.

- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de AUXILIA.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de AUXILIA la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

2. EL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. “Los planes de igualdad de las instituciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Así, AUXILIA concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en AUXILIA. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza o religión

representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la institución.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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." En este sentido, AUXILIA pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, AUXILIA declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de AUXILIA se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades, marcando este Plan como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en AUXILIA el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

- Garantizar en la institución la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en AUXILIA una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de AUXILIA.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la institución, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, AUXILIA espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción del personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad, que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de AUXILIA para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones, y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

2.1. Ámbito de aplicación territorial, temporal y personal.

Vigencia del plan.

El Plan de Igualdad será de **aplicación** al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El I Plan de Igualdad de AUXILIA tendrá una **vigencia** de 3 años y medio. Desde junio de 2021 a diciembre del año 2024.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

2.3. Fase de diagnóstico

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora, constituida en abril del 2021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del I Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

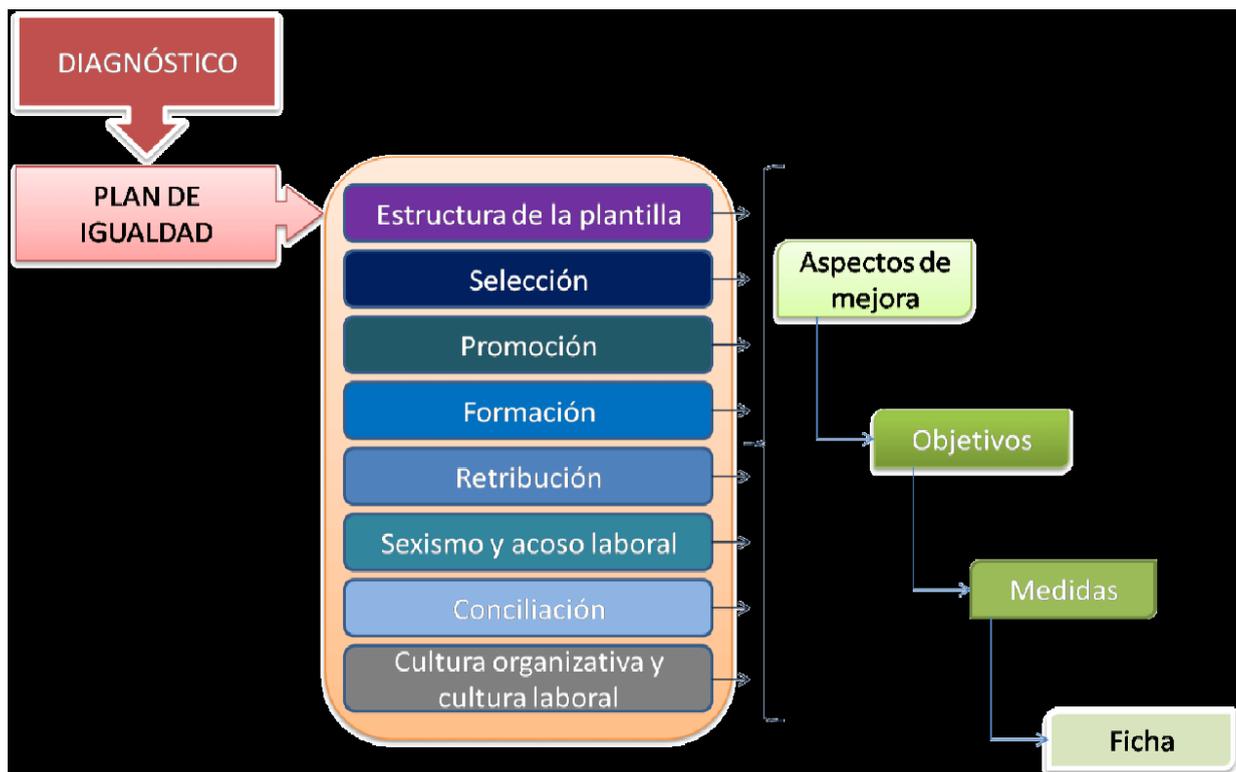
No contando con representantes legales de los trabajadores y siendo un plan elaborado de forma voluntaria, la comisión se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del propio Equipo Humano y de forma paritaria en cuanto al género.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para

valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

2.4. Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de AUXILIA y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en AUXILIA, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

<u>ÁREA</u>	<u>ASPECTOS A MEJORAR</u>
Estructura de la Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ● Política de contratación ● Segregación ocupacional masculina
Selección	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a la Institución ● Proceso de Selección
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ● Criterios de Promoción ● Sistema de Promoción ● Acceso a la Formación



Formación	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a la Formación ● Formación en Igualdad de Oportunidades ● Oferta formativa
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> ● Política Retributiva
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo de actuación
Cultura organizativa y clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Cultura organizativa ● Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades ● Lenguaje e imagen no sexista ● Responsabilidad Social institucional ● Valores y actitudes organizativas

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Política de Contratación.
- Paridad en la plantilla.

Sorprendentemente en la plantilla de AUXILIA, se da el caso contrario que en la mayoría de entidades o empresas. La mayoría de las personas que trabajan en la empresa son mujeres. De un total de 13 personas empleadas, 9 (81%) son mujeres y solamente 4 (19%) son hombres.

De esta forma, se debe intentar que la plantilla con el tiempo tienda a lo deseable, que es la paridad entre hombres y mujeres.

Política de contratación

Objetivos:

Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medidas:

Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

Paridad en la Plantilla.

Aunque pueda parecer extraño, se debe intentar en el futuro, la contratación de más hombres en puestos idóneos, dado el motivo del Plan, que no es otro que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la institución.

Medidas:

Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

ÁREA – SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Proceso de Selección.
- Acceso a la institución.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Proceso de Selección

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de selección, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los principios de igualdad de oportunidades.

Asegurar la incorporación de los principios básicos de igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medidas:

Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.

Revisar y modificar, si es necesario, los modelos y guiones de entrevistas asegurando que no incluyen ninguna pregunta de carácter personal y son acordes con la igualdad de oportunidades.

Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

Revisar y modificar, si es necesario, las condiciones ofertadas en la contratación de personal, asegurando que son acordes con la igualdad.

Acceso a la institución

Objetivos:

Conseguir una mayor captación de candidaturas del sexo subrepresentado, no excluyendo a las mujeres ni a los hombres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la institución a los principios de la igualdad de oportunidades.

Medidas:

Revisar y modificar, si es necesario, los procesos de acogida de personal, asegurando que contienen un lenguaje e imágenes inclusivas y son acordes con la igualdad de oportunidades.

Establecer un sistema que permita comprobar si ha existido discriminación en el proceso de selección de personal.

ÁREA – PROMOCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Sistema de Promoción.
- Criterios de Promoción.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Sistema de Promoción

Objetivos:

Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la institución para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.

Medidas:

Fomentar la promoción interna por encima de la selección externa.

Periódicamente analizar el número de promociones de mujeres y de hombres en la institución.

Criterios de Promoción

Objetivos:

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la institución, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas:

Establecer un sistema que garantice la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de personal.

ÁREA – FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades.
- Acceso a la Formación.
- Oferta formativa.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la institución, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la institución y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la institución.

Formar tanto a mujeres como a hombres de la institución en liderazgo.

Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.

Acceso a la Formación

Objetivos:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

Medidas:

Establecer un sistema que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de personal.

Periódicamente analizar el número de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la institución.

Oferta formativa

Objetivos:

Facilitar, dentro de las posibilidades de la institución, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la institución, independientemente de su sexo.

Medidas:

Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

ÁREA – RETRIBUCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Política retributiva

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Política retributiva

Objetivos:

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

Medidas:

Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y varones en la institución.

ÁREA - CONCILIACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Flexibilidad de la jornada laboral
- Prestaciones y servicios de apoyo

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

Utilizar la información recopilada del análisis de puestos realizado para estudiar la necesidad de implantar nuevas medidas de conciliación.

Realizar un piloto de flexibilidad horaria.

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la institución y darlo a conocer a toda la plantilla.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Protocolo de actuación

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la institución un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medidas:

Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Valores y actitudes organizativas
- Cultura organizativa
- Lenguaje e imagen no sexista
- Responsabilidad social institucional

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la institución da prioridad.

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.

Valores y actitudes organizativas

Objetivos:

Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la institución, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.

Medidas:

Definir una línea estratégica para promover y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad y en su relación con sus entidades asociadas.

Cultura organizativa

Objetivos:

Superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa de la institución que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en la institución puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.

Medidas:

Incorporación de un nuevo apartado referido a la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en las Fichas de Servicios susceptibles de ello.

Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de los comunicados internos y externos.

Realizar o adaptar un manual de uso inclusivo de la comunicación.

Responsabilidad Social Institucional

Objetivos:

Asumir la responsabilidad de la institución en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la institución con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

Medidas:

Informar a las instituciones clientes y proveedoras del compromiso de AUXILIA con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2.5 Cronograma

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

CALENDARIO 2021

MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A						X	X	X	X	X	X	X
B						X	X	X	X	X	X	X
C												X
D												X

Índice de medidas planificadas en los diferentes cronogramas para esta Área:

A) Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.

B) Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

C) Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

D) Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

CALENDARIO 2022

MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

CALENDARIO 2023

MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

CALENDARIO 2024

MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	X	X	X	X								
B	X	X	X	X								
C					X	X	X	X				
D					X	X	X	X				

- A) Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.
- B) Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- C) Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- D) Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

Los últimos cuatro meses de 2024, servirán para analizar y evaluar el Plan en profundidad, para obtener los resultados finales y la posterior revisión y mejora del Plan para los próximos años. Se llevará a cabo de esta forma en todas las Áreas y cronogramas que se expongan a continuación.

3. ANEXOS

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA – ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Medida	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
Fecha Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y descripción	Realizar una entrevista de salida permite a la institución conocer los motivos por los que una persona abandona la institución de cara a poder, si es oportuno, modificar las condiciones de trabajo para reducir la rotación.
Responsable/s	Consejo Directivo - Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	

ÁREA – ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Medida	Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción.	Para evitar los estereotipos de género, la institución revisará los requisitos de los puestos de trabajo, con el objetivo de asegurar que no existan criterios o requisitos que perjudiquen o dejen fuera de la institución a hombres y/o mujeres.
A quién va dirigido	A futuros candidatos y candidatas.
Responsable/s	Consejo Directivo - Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Medida	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción.	Para conseguir equilibrar la plantilla mediante la contratación del sexo menos representado, la institución puede revisar los criterios establecidos para los diferentes puestos y los medios utilizados para reclutar candidatos/as.
A quién va dirigido	A futuros candidatos y candidatas.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	

ÁREA – ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Medida	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción.	Una revisión periódica del porcentaje de hombres y mujeres en plantilla, permite revisar si la plantilla está equilibrada (60-40%) y si no es así, analizar sus causas y corregirlas.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción.	Además de un uso no sexista del lenguaje en los anuncios y demandas de empleo, por ejemplo, utilizando el masculino y el femenino, ingenieros/as, la institución debe revisar los requisitos exigidos para asegurar que no suponen directa o indirectamente, la preferencia por uno u otro sexo.
A quién va dirigido	A futuras/os candidatas/os
Responsable/s	Consejo Directivo - Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as).

<p>Comentarios</p>	<p>La institución ya está realizando esta medida, pero lo que se pretende al incluirla en el Plan de Igualdad es recordar su importancia, ya que a través de un proceso de reclutamiento cuidado y no discriminatorio se pueden conseguir candidaturas de hombres para puestos feminizados y de mujeres para puestos masculinizados.</p>
--------------------	--

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Revisar y modificar, si es necesario, los procesos de acogida de personal, asegurando que contienen un lenguaje e imágenes inclusivas y son acordes con la igualdad de oportunidades.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción.	Se trata de realizar una revisión crítica de los procesos de acogida, para tener la seguridad de que se está respetando la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	Futuras incorporaciones
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Establecer un sistema que permita comprobar si ha existido discriminación en el proceso de selección de personal.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción.	Se trata de realizar una revisión crítica de los criterios utilizados en los procesos de selección para los distintos puestos de trabajo, para tener la seguridad de que no es la institución la que está poniendo trabas a la incorporación de hombres o mujeres en determinadas áreas o departamentos. A
A quién va dirigido	Futuras incorporaciones
Responsable/s	Consejo Directivo - Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	El sistema puede incluir entre otras medidas la posibilidad de que las personas que han participado en el proceso de selección, hagan llegar al departamento de RRHH cualquier reclamación sobre el trato recibido durante el mismo.

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Revisar y modificar, si es necesario, los modelos y guiones de entrevistas asegurando que no incluyen ninguna pregunta de carácter personal y son acordes con la igualdad de oportunidades.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción.	Se trata de realizar una revisión crítica de los criterios utilizados en los procesos de selección para los distintos puestos de trabajo, para tener la seguridad de que no es la institución la que está poniendo trabas a la incorporación de hombres o mujeres en determinadas áreas o departamentos.
A quién va dirigido	Futuras/os candidatas/os
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
A quién va dirigido	A todas las personas que participan en el proceso de Selección
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Sería interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ÁREA - SELECCIÓN

Medida	Revisar y modificar, si es necesario, las condiciones ofertadas en la contratación de personal, asegurando que son acordes con la igualdad de oportunidades.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción.	Se trata de realizar una revisión de las condiciones de contratación para tener la seguridad de que se está respetando la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	Futuras/os candidatas/os
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - PROMOCIÓN

Medida	Fomentar la promoción interna por encima de la selección externa.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	Garantizar que las personas de la plantilla que cumplen los requisitos de formación y competencias profesionales tienen la oportunidad de concurrir en primer lugar al proceso de selección de esta plaza.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Se trata de garantizar que se difunden las vacantes a todo el personal independientemente del lugar de residencia atendiendo al principio de movilidad voluntaria.

ÁREA - PROMOCIÓN

Medida	Periódicamente analizar el nº de promociones de mujeres y de hombres en la institución (si los hubiere).
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	El porcentaje de promociones (teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres/hombres en plantilla) puede darnos una idea de si hombres y mujeres acceden por igual a las oportunidades profesionales.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Sería interesante realizar análisis de datos del número de mujeres y de hombres que han ascendido en los últimos años (si los hubiere) en cada categoría profesional y en cada departamento.

ÁREA - PROMOCIÓN

Medida	Establecer un sistema que garantice la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de personal.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	Se trata de realizar una revisión crítica de los criterios utilizados en los procesos de promoción para los distintos puestos de trabajo, para tener la seguridad de que se realizan en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	El sistema puede incluir entre otras medidas la existencia de un canal de reclamación.

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2023
Objetivos y Descripción	Revisión y modificación de los documentos y protocolos de difusión, inscripción y admisión en la oferta formativa interna y externa para asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Se trata de garantizar que la formación está diseñada e incluye a los diferentes niveles profesionales para la mejora del desempeño profesional.

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Establecer un sistema que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de personal.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2023
Objetivos y Descripción	Se trata de realizar una revisión crítica de los criterios utilizados en el acceso a la formación y la oferta formativa para los distintos puestos de trabajo, para tener la seguridad de que se realizan en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	El sistema puede incluir entre otras medidas la existencia de un canal de reclamación.

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la institución.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2023
Objetivos y Descripción	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la institución.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	No hay indicios de discriminación por razón de sexo en la formación que recibe el personal de la institución. Aún así sería interesante realizar análisis regulares sobre el número de mujeres y de hombres que han recibido formación en los últimos años, el número de horas dedicadas a la formación anuales, número de horas de formación dentro y fuera del horario laboral, contenidos formativos, ayudas a formación externa, etc., desagregados por sexo.

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la institución.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	La formación en igualdad de oportunidades puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Formar tanto a mujeres como a hombres de la institución en liderazgo.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2023
Objetivos y Descripción	Prepararse para asumir puestos de gestión de personas o desarrollar las competencias necesarias si ya se está desempeñando esa posición, teniendo en cuenta una perspectiva de género, es clave para el logro de la igualdad de trato y oportunidades en la plantilla.
A quién va dirigido	Personal técnico y Voluntariado del Equipo Directivo.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - FORMACIÓN

Medida	Formar y sensibilizar al personal técnico y al Equipo Directivo.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2023
Objetivos y Descripción	El personal técnico, así como los delegadas/os locales, como responsables de tomar decisiones en la institución respecto a la selección, formación, promoción, etc., es un colectivo clave a la hora de recibir formación en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigido	Personal técnico y Equipo Directivo
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)

ÁREA - RETRIBUCIÓN

Medida	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y varones en la institución.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	Una revisión periódica de las retribuciones medias de hombres y mujeres, permite que estas no se desvíen y si es así, que la institución pueda analizar sus causas y corregirlas.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Al tratarse de una Entidad de índole social, las retribuciones van acorde al Convenio vigente para Centros de Discapacidad, por lo que la medida se organizará en torno a revisar las retribuciones de la plantilla para ver si se corresponden con los estipulado en el mismo.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Medida	Utilizar la información recopilada del análisis de puestos realizado para estudiar la necesidad de implantar nuevas medidas de conciliación.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	Conocer las necesidades reales de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla permite a la institución establecer las medidas más necesarias y valoradas.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	La institución cuenta con medidas de conciliación interesantes, aun así seguir trabajando para mejorar la conciliación entre la vida profesional y personal de la plantilla es importante no sólo para aumentar la satisfacción de la misma, sino también para ayudar a la institución a alcanzar sus objetivos institucionales, a través de la mejora de la productividad.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Medida	Realizar un piloto de flexibilidad horaria.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción	Analizar la posibilidad de implantar una flexibilidad en los horarios de los trabajadores
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Al ser una Entidad con una plantilla bastante pequeña, habría que analizar los horarios más adecuados y necesarios presenciales, anticipándose a un posible teletrabajo en ciertas horas si se solicita por parte de las/os trabajadoras/es. Cambiar de una cultura de presencia a una de eficiencia, contribuye a la mejora de los resultados de la Organización.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Medida	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la institución y darlo a conocer a toda la plantilla.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la institución hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comunicación	Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación a su disposición.
Comentarios	Un segundo paso sería conocer las necesidades reales de la plantilla; y por último y con la información anterior, estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas

ÁREA – SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	03/2022
Objetivos y Descripción	Establecer un protocolo de actuación para casos de acoso ayuda a las personas de la plantilla a saber qué pasos deben de dar si se encuentran envueltas en una situación de este tipo.
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comunicación	Es importante difundir dicho protocolo entre las personas de la plantilla y sensibilizarlas sobre su responsabilidad a la hora de evitar este tipo de situaciones.

ÁREA – CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	01/2022
A quién va dirigido	A toda la Plantilla.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	La cultura institucional incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las instituciones. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la Asociación impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Definir una línea estratégica para promover y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad y en su relación con sus entidades asociadas (si las hubiere).
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	06/2022
A quién va dirigido	A toda la Plantilla y entidades asociadas (si las hubiere)
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Se trata de extender la cultura igualitaria y las medidas acordadas a las entidades asociadas. Se harán extensibles también los objetivos del Plan de Igualdad y los indicadores de seguimiento establecidos.

ÁREA – CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de los comunicados internos y externos.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2024
Objetivos y Descripción	La institución puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje inclusivo que represente también a las mujeres.
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

ÁREA – CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Informar a las instituciones y proveedores del compromiso de AUXILIA con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Fecha de Inicio	06/2021
Fecha Fin	12/2022
Objetivos y Descripción	Mostrar a otras instituciones el compromiso con la igualdad.
A quién va dirigido	Instituciones externas
Responsable/s	Consejo Directivo- Delegados/as locales (todas/os voluntarios/as)
Comentarios	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

En Madrid, mayo del 2021.



~ CONSEJO DIRECTIVO ~

Calle de Elfo, 148, local - 28027 MADRID · Teléfono. 914 073 301
E-mail: bat@auxilia.es - Web: www.auxilia.es

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las personas que a continuación se detallan, se han reunido en Madrid, a 5 de abril del 2021.

- 1) Miguel Soriano Sánchez, con DNI 28448939-D, en calidad de representante de la junta directiva.
- 2) Lola Sánchez Moreno, con DNI 28228497-E, en calidad de representante de la junta directiva.
- 3) Francisco Javier Mellado Núñez, con DNI 28618596-H, en calidad de representante de los trabajadores.
- 4) Irene Pérez Álvarez, con DNI 02730301-V, en calidad de representante de los trabajadores.

Acuerdan:

1. Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades:

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Asociación AUXILIA, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Composición de la Comisión de Igualdad:

La composición será paritaria entre la Junta directiva y la Representación Legal de los/las Trabajadores (en adelante RLT) estando formada por 2 integrantes por parte de la Junta directiva, y 2 representando a los/as trabajadores/as.

De manera ordinaria se reunirá al menos 1 vez al año.

Se levantará acta, que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.

3. Diseño del plan de igualdad para toda la Asociación:

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento que se realizará en la reunión anual establecida.



ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIADO PARA LA INTEGRACIÓN CULTURAL Y SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

~ CONSEJO DIRECTIVO ~

Calle de Elfo, 148, local - 28027 MADRID - Teléfono: 914 073 301
E-mail: sat@auxilia.es - Web: www.auxilia.es

4. Otras funciones de la Comisión de Igualdad:

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

En Madrid, a 5 de abril de 2021.

Firmantes:

Miguel Soriano Sánchez.



Lola Sánchez Moreno

Irene Pérez Álvarez

Francisco Javier Mellado Núñez.