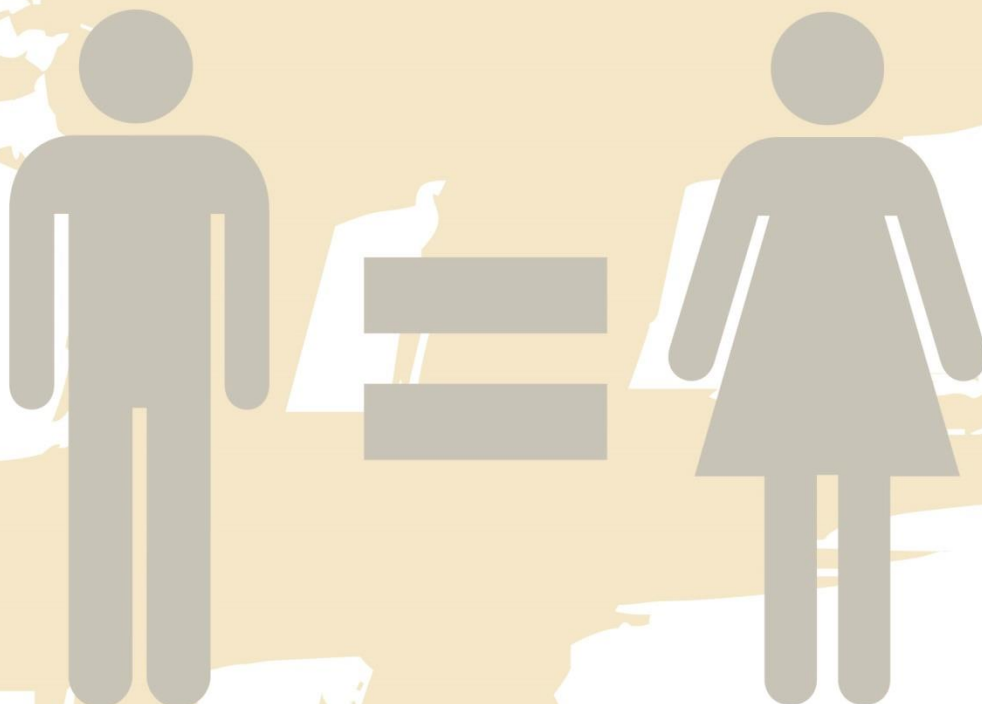


I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

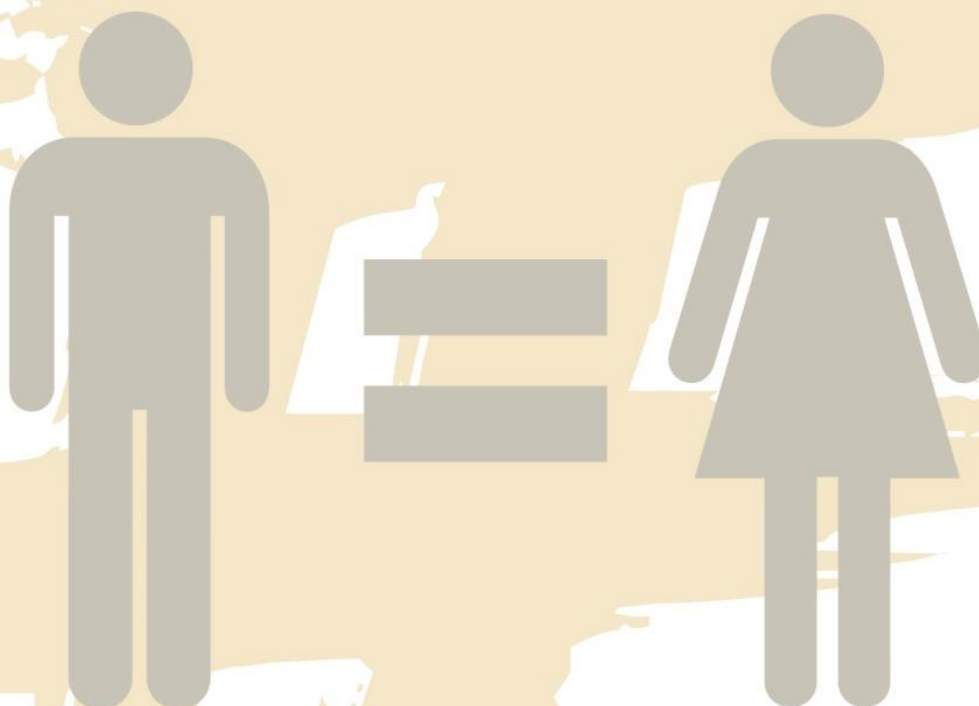


Entidad: Acción Laboral

Título: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2017 – 2020

Fecha: Diciembre, 2017

Entidad Colaboradora: aSb Soluciones.



1. PRESENTACIÓN

Acción Laboral es una entidad que posee centros de trabajo en todo el territorio nacional, totalmente operativos, con los recursos necesarios para atender a sus usuarios.

Nuestras oficinas tienen presencia en 12 Comunidades Autónomas, donde están en permanente contacto con las diferentes empresas y administraciones públicas de la zona, con el fin de cubrir las necesidades de cada proyecto y las de los usuarios que forman parte de ellos.

Su método de trabajo personalizado combina formación, asesoramiento y motivación. Estas acciones se complementan a la perfección para hacer que los resultados que se obtienen en los programas de Acción Laboral sean un éxito.

AL tiene elaborado un plan Estratégico 2014-2017 actualizado en el año 2017 con duración hasta el 2018 que será de nuevo revisado durante el próximo año. Además, se dispone de un Plan de RSE, así como un código ético difundido a través de la página web.

Se dispone también de un buzón de sugerencias internas del personal que son recogidas por la responsable de calidad.

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **ACCIÓN LABORAL** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadoras y trabajadores (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El **XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública** establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, cultura de la entidad y Responsabilidad Social Corporativa, acceso al empleo, formación, proceso de selección, política salarial, ordenación del tiempo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de la plantilla, prevención del acoso sexual y por razón de género, convenio colectivo y cuestionarios de igualdad a la plantilla.

II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un

calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar aquellas medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **ACCIÓN LABORAL**.

5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es de 3 años, desde el 20 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2020.

6. EL AUTODIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida del Compromiso de la Dirección y del Acuerdo con el Representante de los Trabajadores. A raíz de este acuerdo se ha creado un Comité de Igualdad y sus normas de funcionamiento interno. Este Comité abordará cada una de las fases del Plan de Igualdad.

En el diagnóstico inicial elaborado, hemos extraído conclusiones generales de cada uno de los aspectos siguientes:

A. Características generales de la empresa

ACCIÓN LABORAL es una entidad social que da servicio a nivel nacional, a través de sus 12 oficinas, dedicada a mejorar la empleabilidad de las personas con programas de:

- Inserción para el empleo
- Formación para el empleo
- Agencia de colocación

B. Características de la plantilla

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y áreas funcionales.

C. Movimiento de personal

D. Responsabilidades familiares

E. Promoción y formación

F. Selección

G. Política salarial

H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

I. Comunicación

- Principales canales de **comunicación interna**.
- Principales canales de **comunicación externa**.

J. Política social

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD se detalla en:

Compromiso con las personas:

Aquellos colectivos con especial dificultad en la inserción, inmigrantes, personas con discapacidad, parados/as de larga duración, mayores de 45 años, mujeres, jóvenes. Formamos a las personas para mejorar su empleabilidad y les conectamos con las empresas que les están buscando.

Compromiso con la inserción:

Con nuestros Programas de Inserción Laboral desarrollamos acciones de información, motivación, asesoramiento, formación transversal y para la inserción, prospección del mercado de trabajo, traslado de ofertas, seguimiento en el empleo y acompañamiento en el proceso de selección. Nuestro éxito está por encima del 50% de recolocación.

Compromiso con la formación:

Nuestros Programas de Formación Profesional para trabajadores/as ofrecen a las empresas planes reales adaptados a sus necesidades que dotan de las competencias necesarias a sus trabajadores a través de una formación altamente especializada.

K. Representatividad

L. Prevención del acoso sexual

M. Convenio colectivo

XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

Que en su artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, que define los contenidos del mismo.

En este Diagnóstico hemos detectado una serie de áreas de actuación que se proponen y son:

- Revisión del lenguaje utilizado en la documentación que se elabora.
- Fomentar la política de selección para tener una mayor diversidad en la plantilla.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en la igualdad de oportunidades.
- Mejorar las medidas de conciliación de vida personal y familiar con la vida laboral.
- Mejorar la comunicación tanto a nivel interno como externo.

7. OBJETIVOS

A. Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca tanto la estrategia como aquellas líneas de trabajo de **ACCIÓN LABORAL** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente

permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

B. Objetivos a corto plazo

Acción Laboral, a través de este plan se compromete a mantener el camino iniciado, además considera importante una mejora continua en este ámbito, con el compromiso de la dirección y la necesidad de implicación de toda la plantilla para el desarrollo del plan.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección
CONCILIACIÓN	02	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades
	04	Conseguir que los puestos de trabajo estén ocupados por el personal más cualificado
RETRIBUCIÓN	05	Eliminar las posibles discriminaciones retributivas
SALUD LABORAL	06	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales
	07	Proteger al personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral
ORGANIZATIVAS	09	Ser y dar imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades
	10	Mantener a la organización con conocimientos actualizados sobre medidas de igualdad

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

En el área de acceso al empleo:

“Proceso de selección en igualdad de género, desde la publicación de la oferta de empleo, pasando por la selección y reclutamiento, a la acogida e inclusión en la organización. Desde el inicio de nuestra actividad, teniendo procedimientos escritos y revisados desde la perspectiva del lenguaje de género.” en junio de 2015.

En el área de salud laboral:

“Protocolo no escrito contra el acoso sexual, se garantiza la confidencialidad durante todo el proceso”.

En el área Organizativa

“En el Plan Estratégico 2014-2017 de la organización está dentro de nuestros objetivos la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.” en junio de 2015.

“Tenemos un Código Ético desde año 2015 en el que viene recogida la apuesta de igualdad de oportunidades, en su artículo 9, y que está a disposición de todos nuestros grupos de interés en la página Web: www.accionlaboral.com/Código-Ético.” en junio de 2015.

“Firmado el Compromiso de la Dirección” en 2015.

b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
1	ACCESO AL EMPLEO	ELEGIDAS
	Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.	A1
	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.	A2
	Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género	
2	CONCILIACIÓN	ELEGIDAS
	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.	A3
	Poner a disposición de la plantilla información de recursos asistenciales existentes para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional	
	Estudio de Clima Laboral que incluye preguntas referentes a las medidas de conciliación que afecten a todo el personal.	
3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	ELEGIDAS
	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades	A4
	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.	A5
	Fomentar la participación del personal en acciones formativas	
	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna	A6
4	RETRIBUCIÓN	ELEGIDAS
	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	A7
5	SALUD LABORAL	ELEGIDAS
	Integrar 3 medidas del "DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" del Instituto de la Mujer, en la gestión de la empresa	A8
	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.	A9
6	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	ELEGIDAS
	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.	A10
7	ORGANIZATIVAS	ELEGIDAS
	Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad	A11
	Difusión de las medidas contra el acoso implantadas en la empresa	A12
	Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc	A13

c) Acciones a implantar

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	<u>1</u>	Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.
	<u>2</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos
CONCILIACIÓN	<u>3</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>4</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
	<u>5</u>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
	<u>6</u>	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna
RETRIBUCIÓN	<u>7</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
SALUD LABORAL	<u>8</u>	Integrar 3 medidas del "DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" del Instituto de la Mujer, en la gestión de la empresa
	<u>9</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>10</u>	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos
ORGANIZATIVAS	<u>11</u>	Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad.
	<u>12</u>	Difusión de las medidas contra el acoso implantadas en la empresa
	<u>13</u>	Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **ACCIÓN LABORAL**.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	2
Área de Conciliación	1
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	3
Área de Retribución	1
Área de Salud Laboral	2
Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista	1
Organizativas	3
TOTAL	13

b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
 - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla
 - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
 - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
 - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
 - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - Disminución de segregación vertical
 - Disminución de segregación horizontal
 - Utilización de las medidas de conciliación
 - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
 - Evolución de la plantilla
 - Incorporaciones del último año
 - Distribución por grupos de edad
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La persona responsable del plan elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

Además se realizará un seguimiento trimestral a través de las reuniones del Comité de Igualdad formado por 2 representantes empresariales y 2 representantes de los trabajadores.

10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se han utilizado la herramienta de formularios de Google para la realización de los cuestionarios, garantizándose así la confidencialidad de los mismos, se han enviado en varias ocasiones a la plantilla.

Una vez analizadas las respuestas se incluirá en el plan de igualdad las posibles aportaciones al mismo.

Hay una persona como Responsable de Igualdad en representación de todas las personas de la empresa.

11. CALENDARIO

ACCIÓN LABORAL PLAN DE IGUALDAD 2017-2020			2018				2019				2020					
Objetivo	Área	Código	Denominación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Objetivo	ACCESO AL EMPLEO	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección													
Acción		1	Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal.													
Acción		2	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos													
Objetivo	CONCILIACIÓN	02	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal													
Acción		3	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.													
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades													
Acción		4	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades													
Objetivo		04	Conseguir que los puestos de trabajo estén ocupados por el personal más cualificado													
Acción		5	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.													
Acción	6	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna														
Objetivo	RETRIBUCIÓN	05	Eliminar las posibles discriminaciones retributivas													
Acción		7	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo													
Objetivo	SALUD LABORAL	06	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales													
Acción		8	Integrar 3 medidas del "DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" del Instituto de la Mujer, en la gestión de la empresa													
Objetivo		07	Proteger al personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo													
Acción	9	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo														
Objetivo	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral													
Acción		10	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos													
Objetivo	ORGANIZATIVAS	09	Ser y dar imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades													
Acción		11	Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad.													
Acción		12	Difusión de las medidas contra el acoso implantadas en la empresa													
Objetivo		10	Mantener a la organización con conocimientos actualizados sobre medidas de igualdad													
Acción	13	Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc														

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES