

**PLAN DE  
IGUALDAD  
DE LA  
FEDERACIÓN  
INJUCAM**



# INDICE

Introducción	2
Objetivos del Plan de Igualdad	4
Personas destinatarias	5
Vigencia del Plan de Igualdad	5
Características del Plan de Igualdad	6
Situación actual de la Igualdad en la Federación	8
Plan de Acción	10
Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad	20



## INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

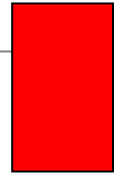
En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal la Junta Directiva de la Federación Injucam han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de la Federación Injucam para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, existiendo ya en la actualidad un Plan para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

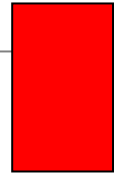
La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.



La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de la Federación Injucam va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.



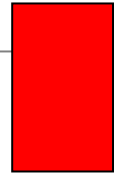
## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo que la Federación Injucam pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.

Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

### Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.



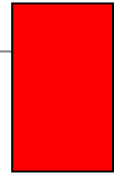
## PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Federación Injucam en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

## VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de la Federación Injucam forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.



## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: asociaciones socias, trabajadores/as, financiadores y personas beneficiarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”.

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

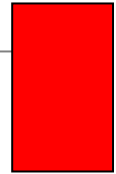
- Compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.

Dicho compromiso debe ser asumido por la Junta Directiva y es necesaria la implicación total de los trabajadores/as de la entidad.

- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.

- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.

- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.



## COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

María del Sol Esteban Martínez- Presidenta de la Federación.

Carmen Haro Lozano – Coordinadora del Área de Proyectos.

Pilar Urbina Rosell – Coordinadora del Área de Recursos Humanos y Gestión de la Federación.

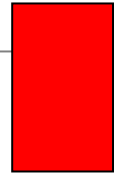
### Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

### Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.





## SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA FEDERACIÓN INJUCAM

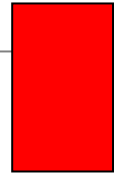
La Federación Injucam es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la Federación se desarrolla, el de la intervención social, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

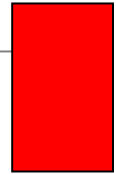
El Plan Estratégico 2017-2020 de la asociación contempla la misión, visión y los valores de la entidad, así como los ámbitos de actuación, objetivos estratégicos y operacionales. El Plan Estratégico recoge, como entidad del ámbito social, una intencionalidad de transformación social y destaca como una línea estratégica "procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: asociaciones socias, trabajadores, financiadores y beneficiarios". Así mismo recoge, dentro de esta línea estratégica, un objetivo: "ser reconocidos por los trabajadores como una entidad que mejora por las condiciones de trabajo". Bajo estas líneas son enmarcadas las propuestas de compromiso con la igualdad y específicamente de conciliación que la empresa está poniendo en marcha.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, entre las que cabe destacar el Plan de Conciliación, que la entidad ya está desarrollando desde el año 2012 y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- Comunicación del Plan de Conciliación a la plantilla de la empresa.
- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de 35 horas de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.
- En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas.



- La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la empresa en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.



## PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio. El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención los niños, niñas y jóvenes de la Comunidad de Madrid/ público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: Selección de personal.
2. Desarrollo profesional: Formación y Promoción.
3. Comunicación: Lenguaje no sexista y Comunicación interna y externa.
4. Transversalización de la igualdad.
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Retribución.
7. Conciliación vida personal-vida profesional.



## 1. EMPLEO: SELECCIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN DE PERSONAL
<p><b>Objetivo:</b> Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.</p>		
<p><b>MEDIDAS ACTUALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y Competenciales.</li> <li>- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.</li> <li>- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.</li> <li>- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.</li> </ul>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.	6 meses	Coordinadora de RRHH
La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Coordinadora de RRHH
La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.	2 años	Coordinadora de RRHH
<p><b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.</li> <li>▪ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.</li> <li>▪ Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.</li> <li>▪ Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.</li> <li>▪ Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.</li> </ul>		



## 2. DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN	
Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.			
MEDIDAS ACTUALES			
La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad y de Implantación de Planes de Igualdad en empresas			
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE	
Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad	6 meses	Coordinadora de RRHH	
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.	2 años	Coordinadora de RRHH	
Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.	1 año	Coordinadora de RRHH	
Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.	2 años	Coordinadora de RRHH	
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.</li> <li>▪ Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.</li> <li>▪ Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.</li> <li>▪ Informe de impacto de género en la formación de la entidad.</li> </ul>			



### 3. DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. PROMOCIÓN

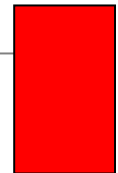
ÁREA DE ACTUACIÓN	DESARROLLO PROFESIONAL: PROMOCIÓN.	
Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
No hemos tomado ninguna medida ya que los puestos de los 4 trabajadores que realizan el trabajo objetivo de la Federación son todos Coordinadores de Áreas.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	1 año	Coordinadora RRHH
Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.	1 año	Coordinadora RRHH
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.</li> <li>▪ Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la empresa.</li> <li>▪ Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas.</li> <li>▪ Candidaturas a la promoción segregadas por sexo.</li> </ul>		



#### 4. COMUNICACIÓN

##### LENGUAJE NO SEXISTA

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>Objetivo:</b> Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Federación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no			
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>		<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.		1 año	Coordinadora de Proyectos
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la Federación, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.		1 año	Coordinadora de Proyectos
Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como "nombra en red", "la lupa violeta", "Themis", entre otros...		6 meses	Coordinadora de Proyectos
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.</li> <li>▪ Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.</li> </ul>			



## 5. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Objetivo:</b> Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.			
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	
Informar a la plantilla de la empresa de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...	3 meses	Coordinadora de RRHH	
Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad Federación y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, Centros de trabajo, etc..	6 meses	Coordinadora de RRHH	
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada.</li> <li>▪ Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.</li> <li>▪ Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad</li> </ul>			





## 6. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN		TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo.			
MEDIDAS ACTUALES			
Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).		2 años	Coordinadora de Proyectos
Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.		1 año	Coordinadora de Proyectos
Incorporación en los mensajes de correo y en las cartas oficiales de nuestro compromiso por la igualdad efectiva. Sobre todo, teniendo en cuenta nuestros grupos de interés: asociaciones socias, trabajadores, financiadores, proveedores y beneficiarios.		1 año	Coordinadora de RRHH
Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.		2 años	Coordinadora de Proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.</li> <li>▪ Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.</li> <li>▪ Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.</li> </ul>			



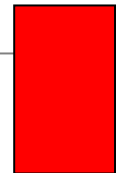
## 7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.			
MEDIDAS ACTUALES			
Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento.			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.		6 meses	Comité de Igualdad y Conciliación
Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.		2 años	Coordinadora de RRHH
Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad		6 meses	Coordinadora de RRHH
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>▪ Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.</li> <li>▪ Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.</li> <li>▪ Informe de consultas relacionadas con el acoso.</li> </ul>			



## 8. RETRIBUCION

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN	
Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva de la entidad y los/as trabajadores/as.</li> <li>- La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la empresa.</li> <li>- A los trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entrega los acuerdos laborales de la empresa donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.</li> </ul>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	1 año	Coordinadora de RRHH
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	2 años	Junta Directiva
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.</li> </ul>		



## 9. CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-PROFESIONAL</b>	
<b>Objetivo:</b> Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de 35 horas de acuerdo a su propia programación personal.</li> <li>- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).</li> <li>- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.</li> <li>- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores</li> </ul>			
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	
Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.	6 meses	Coordinadora de RRHH	
Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	6 meses	Comité de Igualdad y Conciliación	
Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa	1 año	Comité de Igualdad y Conciliación	
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.</li> <li>▪ Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.</li> <li>▪ Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la Federación.</li> <li>▪ Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.</li> <li>▪ Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo. • Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación.</li> </ul>			



## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de la Federación Injucam elaborará, cada seis meses, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.

PLAN APROBADO Y FIRMADO:

Junta Directiva de la Federación Injucam

Representante Legal:

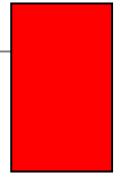
María del Sol Esteban Martínez

Presidenta



Federación Injucam  
C/ Carpintería 12, 28007 Madrid  
C.I.F. G-82237827

Madrid a 26 de Enero 2017



## Diagnóstico DE PARTIDA Federación Injucam

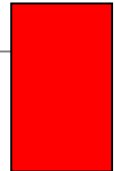
La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan de igualdad y el fomento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de forma voluntaria en las demás. En el mismo sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de implementación de Planes para la Igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

Desde la Federación Injucam somos conscientes de que con la plantilla que tenemos, de 6 personas, no es necesario implementar este tipo de medidas, pero queremos hacer el esfuerzo de recoger la situación laboral de nuestro personal contratado para velar y no olvidarnos en implementar la igualdad entre hombres y mujeres y mejorar las condiciones laborales de ambos.

A continuación, recogemos la situación de la plantilla teniendo en cuenta diferentes dimensiones para que posteriormente nos de pautas a recoger en el Plan de Igualdad.

Dimensiones:

- A. Funciones de la plantilla, detallando el cargo, las funciones que cada cargo desarrolla, la edad, tipo de contratos y los años de antigüedad.
- B. Responsabilidades Familiares.
- C. Diversidad.
- D. Distribución por nivel profesional y estudios.
- E. Política retributiva.
- F. Seguridad y salud. Equipamiento.
- G. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo
- H. Comunicación interna.
- I. Horarios.
- J. Opinión de la plantilla.



I. PLANTILLA

A. FUNCIONES DE LA PLANTILLA: departamentos, funciones, categoría profesional, tipo de contrato

PUESTO	FUNCIONES	CATEGORIA	TIPO DE VINCULACIÓN	EDAD	ANTIGÜEDAD	SITUACUÓN ACTUAL
Coordinadora Área de Gestión y administración	Facilitar la coordinación entre las distintas entidades. Apoyar y potenciar a las asociaciones que forman parte de ésta. Proyectar una imagen real de lo que somos y de lo que pretendemos conseguir con nuestro trabajo. Facilitar una coordinación exterior con las diferentes instituciones relacionadas con nuestro campo de acción	Categoría II del Convenio Colectivo de Intervención social 2007. Pendiente de actualizar a las categorías recogidas en el Convenio colectivo estatal de acción social 2015-2017	Contrato Indefinido	41 años	11,5 años	No ha variado
Coordinadora Área Proyectos			Contrato Indefinido	41 años	5	No ha variado
Coordinadora Área de Comunicación			Contrato Indefinido	41 años	11 años	No ha variado
Coordinador Área Incidencia Política				41 años	7	No ha variado
Guardesa	Mantenimiento instalaciones de Albergue	Categoría III Convenio colectivo estatal de acción social 2015-2017	Contrato temporal	42 años	6 años	No ha variado
Educador	Programar, organizar y evaluar actividades en un espacio no dirigido para chicos y chicas de entre 12 a 17 años.	Categoría II Convenio colectivo estatal de acción social 2015-2017	Contrato por obra y servicio	34 años	1,5 años	No ha variado



Federación Injucam para la promoción de la Infancia y la Juventud



### B. Responsabilidades Familiares.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES		MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo - Familias monomarentales/monoparentales			
Personas con hijos/as a cargo - Resto de familias		2	1
Edad de hijo/a menor	< 3 años	2	1
	de 3 a 8		
	de 9 a 16		
	> 16 años		
Algún hijo/a con discapacidad			
Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con la persona			

### C. Diversidad.

En la plantilla no existe ningún miembro con origen de otro país, ni con ningún tipo de discapacidad reconocida.

### D. Distribución por nivel profesional y estudios.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD		MUJERES	HOMBRES
Cargos de responsabilidad	Grupo I		
	Grupo II	3	1
	Grupo III		
	Grupo IV		
Cargos Técnicos; educadores			1
Otros puestos; guardesa		1	





## II. CONDICIONES LABORALES

### E. Política retributiva.

Salarios brutos anuales:

NIVEL DE RESPONSABILIDAD		MUJERES	HOMBRES
Cargos de responsabilidad grupo II	Coordinador/a RRHH	18.927,16 €	
	Coordinador/a Proyectos	23.831,64 €	
	Coordinador/a Comunicación	26.731,06 €	
	Coordinador/a Representación		26.075,75 €
Cargos Técnicos; educadores			4.831,44 € (contracción desde el mes de Abril)
Otros puestos; guardesa		8.647,89 €	

### F. Seguridad y salud. Equipamiento.

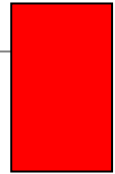
La Federación Injucam cuenta con un Plan específico de Riesgos Laborales, aunque sin prospectiva de género, por lo que tendremos que tenerlo en cuenta a la hora del diseño de las acciones del Plan de Igualdad.

### G. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo.

	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Medidas de conciliación:</b>				
Permiso de paternidad		2		1
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	4		2	
Permiso de lactancia	4		2	
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	4	2	1	
Excedencia por cuidado de menores	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	0	0	0	0
<b>Servicios de apoyo a la conciliación</b>				
Guardería	0	0	0	0
Comedor	0	0	0	0
Transporte público	0	0	0	0
<b>Flexibilidad de tiempo y espacios de trabajo:</b>				
Flexibilidad de entrada y salida	4	2	4	1
Flexibilidad de horario negociada	4	2	4	1
Reducción de jornada por motivos personales	4	2	1	



Federación Injucam para la promoción de la Infancia y la Juventud



Excedencia remunerada por motivos personales	0	0	0	0
Excedencia no remunerada por motivos personales	4	2		
Teletrabajo	3	1	1	

#### H. Comunicación interna.

Las comunicaciones internas relacionadas con tema laborales se realizan vía mail y consideramos que será una de las cuestiones a mejorar ya que hasta ahora no nos hemos detenido en trabajar este tema desde la perspectiva de género.

A reflejar en cuestiones a mejorar.

#### I. Horarios.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD		MUJERES	HOMBRES	Distribución horaria
Cargos de responsabilidad grupo II	Coordinador/a RRHH	25H semanales		L a V de 9.30 a 14.30
	Coordinador/a Proyectos	30H semanales		L a V de 8.30 a 14.30
	Coordinador/a Comunicación	35H semanales		L a V de 9.00 a 16.00
	Coordinador/a Representación		35H semanales	L a V de 9.00 a 16.00
Cargos Técnicos; educadores			14H semanales	V y Sb de 14 a 21
Otros puestos; guardesa		10H semanales		A disposición de ocupación

Los horarios son orientativos ya que la plantilla dispone una flexibilidad de dos horas al entrar y si trabajan en horario de tarde por necesidad del proyecto se pueden compensar o distribuir el horario de la manera que consideren menos perjudicial para la conciliación familiar e individual.



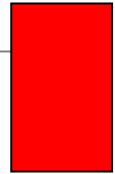
J. Opinión de la plantilla

	Mujeres			Hombres		
	Nº de respuestas			Nº de respuestas		
	si	no	n/c	si	no	n/c
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?		4			2	
¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	1	2	1		1	1
¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	4			2		
¿Tienes dificultades en compatibilizar tu trabajo actual con trabajo con tus responsabilidades familiares?		3	1		2	
¿Tienes dificultades en compatibilizar tu trabajo actual con responsabilidades sociales y aficiones personales?		3	1		2	
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?		4			2	
¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?		4			2	
En caso de que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual ¿ se ha resuelto satisfactoriamente?						
¿Sabes lo que es un Plan de Igualdad en la empresa de mujeres y hombres?	4			2		
¿Sabes lo que son las acciones positivas?	2	2		2		
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en tu empresa?	4			2		

	Mujeres valor medio	Hombres Valor medio
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?	9	9,5



**Federación Injucam para la promoción de la Infancia y la Juventud**



### Cuestiones a mejorar:

- La comunicación interna que realizamos en la Federación es vía circular interna (mail o carta), por lo que consideramos que deberíamos revisar lo que reflejamos en las circulares internas, en las tarjetas de visita/firma de correo electrónico, principalmente.

Teniendo en cuenta el garantizar:

- Promoción Igualdad: aquellos contenidos que promuevan activamente la igualdad, de manera expresa, o promuevan la eliminación de estereotipos de género.
  - Uso no Sexista Lenguaje/Imágenes, de modo que mujeres y hombres estén representados por igual, con imágenes mixtas, mismo número de mujeres que de hombres e igual relevancia, y uso de lenguaje inclusivo.
  - Uso Sexista Lenguaje: no utilización de lenguaje inclusivo (uso del masculino singular y plural).
  - Imágenes Sexistas, que trasmitan o perpetúen estereotipos de género.
  - Situaciones Sexistas, que promuevan explícita o implícitamente la discriminación.
- Participación en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad. Las acciones de sensibilización pretenden operar sobre la cultura de la organización. Es importante que estas acciones sean promovidas desde la Dirección, y se doten de los oportunos medios y recursos. La siguiente tabla recoge la información relativa a las
  - Desarrollar el área de gestión del personal desarrollando protocolos en cuanto a los procesos de selección, oportunidades de desarrollo personal y formación, principalmente. Ya que consideramos que desde la Federación se fomentan estos ámbitos no existen documentos escritos.

Madrid a 1 de Octubre 2016

Firmado:

María del Sol Esteban Martínez

Representante Legal

