

# PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DIACONIA DE MADRID

2018-2020

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE DIACONIA MADRID

Índice

1. Introducción.
  - a. Marco legal.
  - b. Compromiso de la entidad.
2. Estructura:
  - a. Diagnóstico.
  - b. Diseño e Implementación.
  - c. Seguimiento y evaluación.
3. Definiciones.
4. Ámbitos de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos Generales.
7. Objetivos específicos y medidas.
  - 7.1. Acceso a la empresa.
  - 7.2. Contratación.
  - 7.3. Promoción.
  - 7.4. Formación.
  - 7.5. Política retributiva.
  - 7.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - 7.7. Salud laboral.
  - 7.8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - 7.9. Violencia de género.
  - 7.10. Comunicación y sensibilización.
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento y evaluación.

**1. Introducción**

- Marco legal.

Enquadramos el diseño del Plan de igualdad y de las acciones que en él se reflejan en la siguiente normativa:

Según la Constitución Española (1978):

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Artículo 9.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En la Constitución ya vemos que se refleja la idea de corregir situaciones de desigualdad, que años después se convertirán en “acciones positivas” en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Según lo establecido en la Ley 3/2007, en relación con la Elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso

- acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
  3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
  4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
  5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (Art. 45. Ley 3/2007)

En cuanto al Concepto y contenido de los planes de igualdad:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y 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.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. (Art. 46. Ley 3/2007)

En relación con el acceso de la plantilla al Plan de Igualdad, la ley establece:

*Transparencia en la implantación del plan de igualdad.* Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias. (Art. 47. Ley 3/2007)

- Compromiso de la entidad.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico con el fin de detectar el estado real en cuanto a la situación de desigualdad o discriminación que pueden sufrir las mujeres en la entidad y medidas para su corrección.

El objetivo no es sólo eliminar estas desigualdades, si se dan, o corregirlas, sino conseguir la igualdad de trato y de oportunidades real entre mujeres y hombres en cuanto al acceso, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación y salud laboral.

Los principios en los que nos basamos son los siguientes:

- Previsión.

La idea no es sólo corregir las desigualdades detectadas, sino prevenir que pueda darse discriminación por razón de sexo en futuras selecciones de personal, contratación, formación, retribuciones, conciliación, salud laboral o en la comunicación (comunicación interna, uso del lenguaje y de imágenes, campañas, etc.)

- Colectividad.

Está diseñado para toda la plantilla, no sólo para las mujeres, de manera que su contenido debe llegar a todas las trabajadoras y trabajadores. Los beneficios revierten en toda la plantilla, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

- Participación.

La base de la participación es el diálogo y una clara apertura para mejorar los procesos. Además, toda la plantilla puede contribuir, a través de la comisión, a la elaboración del plan.

- Enfoque de género / Transversalidad

Es fundamental integrar la perspectiva de género en todas las acciones que se diseñen y se lleven a cabo en la entidad, desde materiales formativos, manuales o guías hasta los protocolos de selección de personal, formación o las medidas de conciliación.

- Respeto a la diversidad / Pluralidad.

Promovemos la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, orientación sexual, ideología o por otras condiciones personales de sus trabajadoras y trabajadores.

## **2. Estructura:**

### **2.1. Diagnóstico.**

Elaborándose a partir de los cuestionarios de diagnóstico realizados a la plantilla en su totalidad y a la información aportada por la entidad en cuanto a la situación en las diferentes áreas de las que consta dicho plan.

### **2.2. Diseño e Implementación.**

Elaborándose a raíz de las conclusiones de la fase del diagnóstico. En esta parte se reflejan los objetivos generales y específicos del Plan, así como una ficha por cada área en las que se plasman las medidas o acciones positivas, las personas responsables de su realización y las fechas de implantación.

### **2.3. Seguimiento y evaluación.**

A través de la comisión de igualdad, que velará para que se desarrollen las medidas según lo acordado y evaluará el proceso, los resultados y el impacto que ha tenido en la entidad.

## **3. Definiciones**

### **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. 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. (Art. 3. Ley 3/2007)

Entendemos la igualdad de trato como la obligación de establecer el mismo tratamiento a todas las personas, evitando cualquier tipo de trato discriminatorio. Este modo de entender la igualdad necesita de un matiz, ya que el hecho de ofrecer un trato igual, sin tener en cuenta las diferencias, puede perpetuar las desigualdades. Por este motivo, también es necesario hablar de igualdad de oportunidades, que añade otra dimensión al concepto "igualdad", teniendo en cuenta la diversidad y reconociendo las circunstancias de las personas, asumiendo que unas se encuentran en una situación desigual respecto a otras. En los ámbitos

laboral y doméstico, las mujeres partimos históricamente desde una posición desigual.

*Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5. Ley 3/2007)

*Discriminación directa e indirecta*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6. Ley 3/2007)

Ejemplos de discriminación directa:

- Trato desfavorable por embarazo o maternidad.
- Contratar únicamente mujeres para una categoría determinada y nunca para otra.
- Diferente retribución a mujeres y hombres en la misma categoría profesional.

Ejemplos de discriminación indirecta:

- Incluir requisitos que las mujeres cumplen en menor medida, como, por ejemplo, exigir para un puesto para el que no hace falta esta cualidad, una altura mínima de 1,80 m. Esto excluiría a muchas mujeres, ya que la altura media de éstas es inferior a la de los hombres.
- Requisitos basados en estereotipos.
- Considerar profesiones o categorías profesionales más adecuadas para hombres o para mujeres, como, por ejemplo, un hombre y una mujer que son contratados para el mismo puesto, pero a él se le asigna una categoría superior, con su correspondiente aumento de retribución.
- Establecer menor retribución a profesiones o categorías tradicionalmente consideradas femeninas.
- Utilizar un lenguaje no inclusivo que invisibiliza a las mujeres.

### *Discriminación por embarazo o maternidad*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8. Ley 3/2007)

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7. Ley 3/2007)

### Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9. Ley 3/2007)

### Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley. (Art.11. Ley 3/2007)

*Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. (Art.42. Ley 3/2007)

*Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. (Art.44. Ley 3/2007)

**4. Ámbitos de aplicación**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de Diaconía Madrid, tanto si la actividad se desarrolla en la sede, como en aquellos centros donde se llevan a cabo sus proyectos, y en su página web y campus virtual.

## **5. Vigencia**

El Plan de Igualdad tiene un carácter temporal, ya que el objetivo último es conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y no mantenerse permanentemente. El Plan de Igualdad es un medio, no un fin en sí mismo. Para llevar a cabo las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, se establece un plazo de vigencia de tres años, hasta finales del año 2020.

## **6. Objetivos generales**

- Progresar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las acciones que se lleven a cabo.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y seguir trabajando en el fomento de la corresponsabilidad.

## **7. Objetivos específicos**

### 7.1. Acceso.

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la entidad, evitando decisiones basadas en el sexo, la edad, el estado civil, la orientación sexual o las ideas políticas de las personas candidatas.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de la entidad.

### 7.2. Contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personal.

### 7.3. Promoción.

- Velar por que la promoción de las mujeres no se vea afectada.
- Establecer criterios claros y no discriminatorios para la promoción de toda la plantilla.

#### 7.4. Formación.

- Sensibilizar y formar a todo el personal en igualdad de oportunidades.
- Formar de manera especial en este tema a las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.
- Garantizar el acceso a la formación que se proponga, por parte de la entidad, de toda la plantilla.
- Fomentar un uso inclusivo, no sexista, del lenguaje en las formaciones que se imparten desde la Escuela de Diaconia, así como velar por que los contenidos no reproduzcan estereotipos sexistas.

#### 7.5. Política retributiva.

- Ver si existen diferencias por razón de sexo en cuanto al salario y conocer sus causas.

#### 7.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Facilitar la conciliación a todas las trabajadoras y trabajadores independientemente de su sexo, estado civil o antigüedad en la entidad.
- Mejorar las medidas de conciliación que ya se apliquen en la entidad.
- Fomentar la corresponsabilidad (en el ámbito familiar), sensibilizando a la plantilla para mejorar su calidad de vida.

#### 7.7. Salud laboral.

- Integrar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales.
- Adaptar las medidas que existen a las particularidades de las mujeres.

#### 7.8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Prevenir situaciones de acoso entre el personal de la entidad.
- Establecer protocolos de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, del tipo que sean.

#### 7.9. Violencia de género.

- Informar a la plantilla de los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de género.
- Facilitar flexibilidad horaria para hacer efectiva su protección.
- Colaborar con otras instituciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

#### 7.10. Comunicación y sensibilización.

- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna, página web, proyectos, guías para personas beneficiarias, reglamentos, etc.
- Fomentar, además del uso de un lenguaje inclusivo, la utilización de imágenes no sexistas que contribuyan a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, entre las trabajadoras y trabajadores, personal voluntario y personas beneficiarias de los proyectos.

<b>7.1. ACCESO A LA ENTIDAD</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la entidad, evitando decisiones basadas en el sexo, la edad, el estado civil, la orientación sexual o las ideas políticas de las personas candidatas.
	Utilizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de la entidad.
<b>Acciones positivas</b>	Formar a las personas responsables de la selección de personal en igualdad de género para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el proceso de selección de las candidaturas.
	Revisar las convocatorias a nuevos puestos y modificar, en los casos que haga falta, la denominación de dichos puestos.
	Establecer un sistema de currículum anónimo para garantizar la no discriminación por sexo, edad o aspecto y basar la selección en los méritos académicos y profesionales de las personas candidatas.
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Julio a diciembre 2020

<b>7.2. CONTRATACIÓN</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personal.
<b>Acciones positivas</b>	Formar al personal responsable de las contrataciones en igualdad de género para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación.
	Informar a la plantilla con jornada parcial de las vacantes a jornada completa, cuando sea posible.
<b>Personal destinatario</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Personas responsables</b>	<i>Proceso de finalización</i>
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2018

<b>7.3. PROMOCIÓN</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	Velar por que la promoción de las mujeres no se vea afectada.
	Establecer criterios claros y no discriminatorios para la promoción de toda la plantilla.
<b>Acciones positivas</b>	Comunicar a toda la plantilla la posibilidad de opción a la promoción.
	Formar en igualdad de género a las personas encargadas de valorar las



	candidaturas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2010

#### 7.4. FORMACIÓN

<b>Objetivos específicos</b>	Sensibilizar y formar a todo el personal en igualdad de oportunidades.
	Formar de manera especial a las personas encargadas de los procesos de selección y contratación.
	Garantizar el acceso a la formación de toda la plantilla por parte de la entidad.
	Fomentar un uso no sexista del lenguaje en las formaciones que se imparten desde la Escuela de Diaconia Madrid, así como velar por que los contenidos no reproduzcan estereotipos sexistas.
<b>Acciones positivas</b>	Realizar formación específica en igualdad de género a las personas encargadas de esta área.
	Revisar con perspectiva de género el contenido de los cursos que se imparten.

	(lenguaje, imágenes, uso de estereotipos, ...)
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Formación
<b>Temporalización / Fechas</b>	Julio a diciembre 2019

### 7.5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

<b>Objetivos específicos</b>	Ver si existen diferencias por razón de sexo en cuanto al salario y conocer sus causas.
<b>Acciones positivas</b>	Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2018

### 7.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>Objetivos específicos</b>	Facilitar la conciliación a todas las trabajadoras y trabajadores independientemente de su sexo, estado civil o antigüedad en la entidad.
	Mejorar las medidas de conciliación que ya se apliquen en la entidad.

	Fomentar la corresponsabilidad (en el ámbito familiar), sensibilizando a la plantilla para mejorar su calidad de vida.
<b>Acciones positivas</b>	Disfrute de la jornada parcial al personal laboral con hijos/as a cargo.
	Posibilidad de realizar teletrabajo y flexibilidad en el horario.
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2018

## 7.7. SALUD LABORAL

<b>7.7. SALUD LABORAL</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	Integrar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales.
	Adaptar las medidas que existen a las particularidades de las mujeres.
<b>Acciones positivas</b>	Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores.
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla

<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Junio a diciembre 2020

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

<b>Objetivos específicos</b>	Prevenir situaciones de acoso entre el personal de la entidad.
	Establecer protocolos de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, del tipo que sean.
<b>Acciones positivas</b>	Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2020

### 7.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>Objetivos específicos</b>	Informar mediante los cauces habituales a la plantilla de los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de género.
	.

	Colaborar con otras instituciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Acciones positivas</b>	Facilitar flexibilidad horaria para hacer efectiva su protección
<b>Personal destinatario</b>	Trabajadoras de la plantilla
<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2020

### 7.10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>Objetivos específicos</b>	Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna, página web, proyectos, guías para personas beneficiarias, reglamentos, etc.  Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y la utilización de imágenes no sexistas que contribuyan a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, entre las trabajadoras y trabajadores, personal voluntario y personas beneficiarias de los proyectos.
<b>Acciones positivas</b>	Introducir la perspectiva de género y el lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos internos, y externo, tanto en el uso de lenguaje como en el empleo de imágenes.
<b>Personal destinatario</b>	Toda la plantilla

<b>Personas responsables</b>	Dirección Departamento de Recursos Humanos
<b>Temporalización / Fechas</b>	Enero a junio 2019

## **8. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento permite comprobar que se están cumpliendo los objetivos y cómo se está desarrollando el Plan a fin de mejorar las medidas que se estén aplicando o introducir otras nuevas. Para poder realizar este seguimiento, evaluaremos el proceso, los resultados y el impacto:

Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones.
- Dificultades y soluciones emprendidas.

Evaluación de los resultados:

- Grado de cumplimiento de las acciones previstas.  
(Indicadores: nº de acciones implantadas por cada área, nº y sexo de las personas beneficiarias de las medidas, ...)

Evaluación del impacto:

- Grado de consecución de los objetivos. (Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres, cambios en los comportamientos, interacción, cambios en la valoración que se tenía respecto a la igualdad, respecto al Plan, mejora de la sensibilización en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, mejora de las condiciones de trabajo o del clima laboral...)

## **9. Comisión permanente de igualdad**

Consideramos necesario establecer una comisión formada por parte de la plantilla de la entidad que colabore en la elaboración del plan y apoye las funciones de comunicación y sensibilización, implementación y seguimiento.

Esta comisión tiene entre sus funciones:

- Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.
- Llevar a cabo acciones de información / sensibilización entre la plantilla.
- Participar en la propuesta de acciones positivas o medidas para reflejar en el Plan de igualdad de la entidad.
- Velar por que se estén llevando a cabo las medidas acordadas en el Plan.
- Hacer un seguimiento de dichas medidas para saber qué alcance están teniendo y evaluar el que han tenido, cuando finalicen.

## PARA DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de la Entidad

Aspectos cuantitativos (Empresa y Plantilla)

### 1. Características de la empresa

#### Datos generales

Nombre:	DIACONIA MADRID
Forma jurídica:	Entidad Religiosa Asociativa
Dirección:	C/ Pablo Serrano, 7 Posterior 28043 Madrid
Teléfono:	913 820 549
e-mail:	info@diaconiamadrid.org
Página Web:	www.diaconiamadrid.or

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	4	43	3	57	7

### 2. Características de la plantilla

#### Datos generales

Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20	0	0	0	0	0
20- 29	1	50	1	50	2
30- 45	2	100	0	0	2
46 y más	1	33	2	66	3



### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Parcial	4	50	4	50	8
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0
Contrato en Prácticas o Contrato de Aprendizaje/ Formación	0	0	0	0	0

### Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	25	1	50	2
6 meses- 1 año	1	100	0	0	1
1 a 3 años	1	100	0	0	1
3 a 5 años	0	0	1	100	1
Más de 5 años	0	0	1	100	1

### Movimientos de personal

#### Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	3	75	1	25	7	0	0	0	0	0

## Permisos y excedencias

Permisos y excedencias					
Descripción de permisos y excedencias	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad (parto, adopción, acogimiento)	0	0	0	0	0
Paternidad (parto, adopción, acogimiento)	0	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0	0	0	00
Reducción de jornada por cuidado de hijas/ os	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijas/ os	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de otros familiares	0	0	0	0	0

## Responsabilidades familiares

### Número de hijas/ os

Número de hijas/ os					
N.º hijas/ os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	4	100	0	0	4
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3 o más	0	0	4	100	4

### Edades de hijas/os

Edades de hijas/ os					
Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	25	2	75	3
Entre 4 y 6	0	0	1	100	1
Entre 7 y 12	0	0	0	0	0
13 o más	0	0	4	100	4

## Promoción y formación

### Promociones del último año

Promociones del último año					
N.º de personas que han ascendido de nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0	0	0	0	0

### Formación último año

Formación del último año					
N.º de personas que se han formado	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	1	25	0	0	1

## CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

**Entidad:** Diaconía Madrid

**Fecha de realización:** 19/02/2018

<b>Mujeres</b>	4
<b>Hombres</b>	3

Opinión respecto a los siguientes temas:	MUJERES			HOMBRES		
	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé
¿Cree que se tiene en cuenta la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad?	4/4			3/3		
¿Cree que tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección?	4/4			2/3		1/3
¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación que ofrece la entidad?	4/4			3/3		
¿Promocionan mujeres y hombres por igual?	3/4		1/4	2/3		1/3
¿Cobra menos que su compañero/a en la misma categoría profesional?		4/4			1/3	2/3
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	3/4	1/4		2/3		1/3
¿Conoce las medidas de conciliación de la entidad?	3/4	1/4		2/3	1/3	

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir una situación de acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?	1/4	3/4		2/3	1/3	
¿Conoce qué se entiende por acoso sexual y por acoso por razón de sexo?	1/4	1/4	2/4	2/3	1/3	
¿Considera importante la utilización de un lenguaje incluyente, no sexista?	4/4			2/3	1/3	
¿Considera necesario un Plan de Igualdad en la entidad?	3/4		1/4	1/3		2/3

<b>Opiniones y sugerencias respecto a:</b>	
¿Qué necesidades considera que tiene la entidad y que debieran estar reflejadas en el plan de Igualdad?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El plan debe ser reflejado y visible a cualquier persona</li> <li>• Una persona encargada específicamente del tema en RRHH</li> <li>• Más medidas de conciliación vida laboral-familiar</li> <li>• Incorporar todas las garantías laborales y sociales a la entidad.</li> <li>• Mejorar el acceso a la información.</li> <li>• Resaltar las oportunidades de igualdad y cómo esto afectaría a la entidad</li> <li>•</li> </ul>
¿Qué medidas podría adoptar la entidad para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción y desarrollo profesional.</li> <li>• Poner guardería o similar para los trabajadores.</li> <li>• Información pública a todo el personal.</li> <li>• Incluir este principio a los valores y la política de la entidad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ya las adopta</li> <li>• Un buen paso es la elaboración de este plan. Creo que podríamos trabajar en el tema de salud laboral y crear una comisión de evaluación y seguimiento para que las medidas sean efectivas</li> <li>• Realizando alguna actividad que involucre a todo el equipo y en la cual se realice una explicación sobre el Plan de igualdad que se implementaría en la entidad</li> <li>• Ya lo tiene, el número de empleadas supera al de hombres.</li> <li>• También tienen la misma oportunidad en puestos de trabajo claves</li> <li>• Pienso que la entidad está trabajando en favorecer tanto a hombres como mujeres en el desarrollo de sus capacidades y aptitudes</li> <li>• Que los cargos de representación y dirección de la entidad sean ocupados tanto por hombres como por mujeres</li> <li>• Introducción de medidas para que los padres y madres puedan acudir a las reuniones escolares de sus hijas/os.</li> <li>• Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género</li> <li>• Reducimos horas y sueldo, pero no carga de trabajo</li> </ul>
<p>¿Cómo cree que se podría facilitar la implementación del Plan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debería ser elaborado por los trabajadores de la entidad</li> <li>• Recursos económicos y mayor espacio, más conocimiento de las diferentes políticas a aplicar</li> <li>• Todo el personal deberá ser parte del plan y tener alguna responsabilidad en el mismo</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación, difusión</li> <li>• Comenzando por las medidas más necesarias, urgentes</li> <li>• Creando un directorio al que todos los trabajadores tengan acceso con la documentación importante referente a planes, oportunidades, deberes y derechos</li> <li>• Mediante la aplicación de medidas concretas, un comité encargado de realizarlas y unos indicadores de evaluación</li> <li>• Creando jornadas de participación, conocimiento e interiorización del mismo</li> <li>• Reuniones con los trabajadores para facilitar la implementación</li> </ul>
--	---

### **Análisis de los datos de la plantilla**

Los cuestionarios reflejan que la mayor parte de la plantilla, tanto mujeres como hombres, consideran que se tiene en cuenta la igualdad de trato y de oportunidades en la entidad, así como las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección (unanimidad total en las respuestas).

En cuanto al acceso a la formación y la promoción, también coincide casi la totalidad de la plantilla, que opina que hombres y mujeres acceden a la formación que ofrece la entidad y promocionan por igual, salvo cuatro mujeres que contestan que no saben.

Llama la atención que gran parte de la plantilla afirma que se favorece la conciliación, el 71% de hombres y mujeres, sin embargo, el 66% de mujeres y el 28% de hombres dicen no conocer las medidas de conciliación de la entidad.

El 85% de la plantilla consideran importante la utilización de un lenguaje inclusivo y el 75% de mujeres y el 66% de hombres consideran necesario un Plan de igualdad en la entidad, lo que refleja en general, apertura y sensibilidad por la igualdad de género.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo, el 25% de las mujeres y el 50% de los hombres no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo que puede indicar necesidad de información sobre determinadas medidas y/o procesos en la entidad.