

# PLAN DE IGUALDAD

## CASAL DE LA PAU



# PLAN DE IGUALDAD 2018-2022



**CASAL  
DE LA PAU**  
ONG

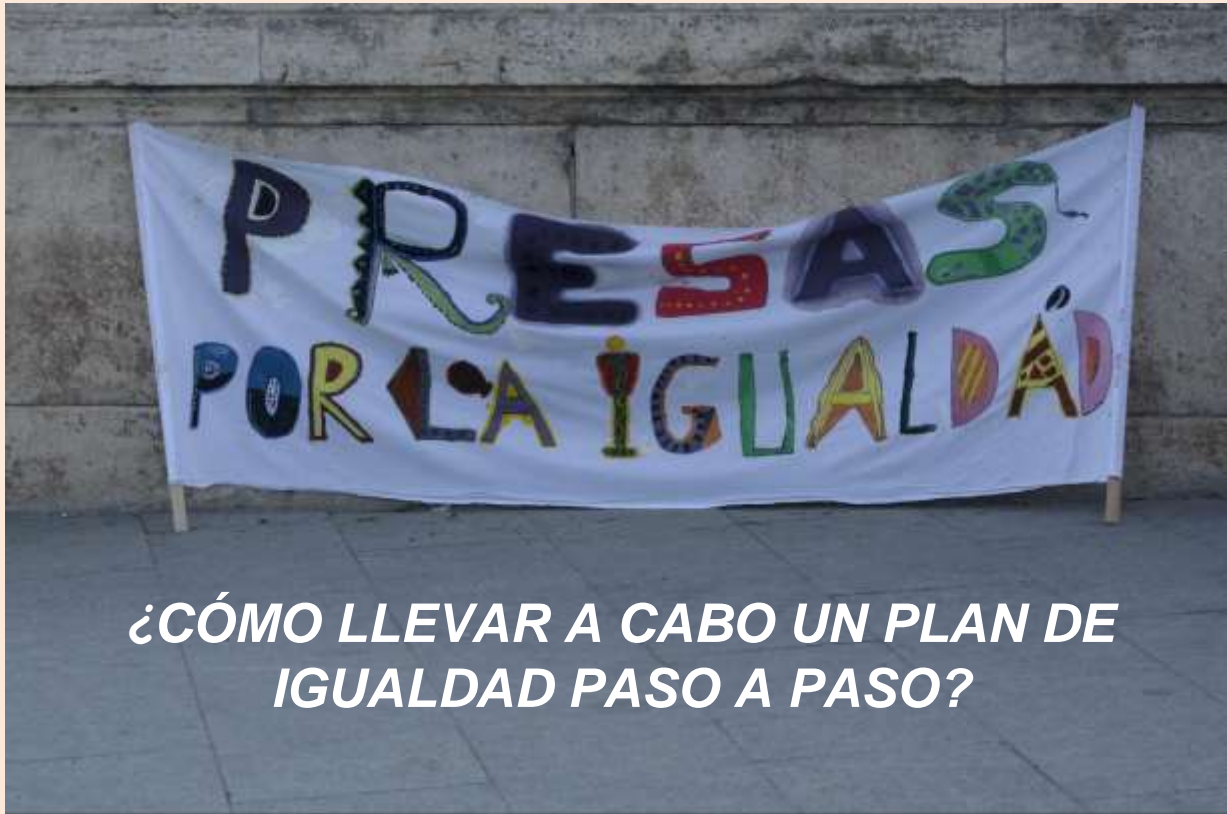
 **ONG  
ACREDITADA**  
FUNDACIÓN LEALTAD



# ¿Para qué sirve un Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres al funcionamiento y gestión diaria de las empresas, en nuestro caso en el funcionamiento del Casal de la Pau. Buscan fijar objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su logarlo

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, etc.) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



***¿CÓMO LLEVAR A CABO UN PLAN DE IGUALDAD PASO A PASO?***

# 1 Puesta en marcha

- **Compromiso.** Es necesario que la alta dirección, en nuestro caso la Junta Directiva, refleje **por escrito** su voluntad de trabajar por la igualdad de oportunidades y transmitirlo a la plantilla. Este compromiso fue firmado por los responsables del Casal de la Pau el 9 de marzo de 2018 y podéis encontrarlo en [http://casaldelapau.org/sec\\_din/archivos/docs/1551689807COMPROMISO%20CASAL%20DE%20LA%20PAU%20CON%20IGUALDAD%20DE%20OPORTUNIDADES.pdf](http://casaldelapau.org/sec_din/archivos/docs/1551689807COMPROMISO%20CASAL%20DE%20LA%20PAU%20CON%20IGUALDAD%20DE%20OPORTUNIDADES.pdf)
- **Constitución de una comisión de igualdad compuesta por personas designadas por la dirección y por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores.** El 7 de febrero de 2019 se creó esa comisión, compuesta por tres componentes de la Junta y tres trabajadoras. A partir de esa fecha este grupo de trabajo se ha ido reuniendo periódicamente para impulsar la implantación del plan de igualdad.

## 2 Diagnóstico de situación

Previo al diseño del plan de igualdad realizamos un diagnóstico para conocer nuestro punto de partida. Este diagnóstico es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación del Casal de la Pau en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recogimos información desagregada por sexo que fue analizada y cuyo resultado se utilizó posteriormente para diseñar medidas que deben reducir o eliminar las condiciones desfavorables para las mujeres. Este análisis se terminó en septiembre de 2018 y fue presentado a la Junta Directiva en la reunión de 27 de noviembre de 2018

El Casal de la Pau realizó dicho diagnóstico con el apoyo de la Asociación Mujeres Progresistas que pilotó el proceso, contando además con la financiación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Si quieres conocer el análisis diagnóstico del Casal de la Pau puedes leerlo íntegro en el siguiente enlace

[http://casaldelapau.org/sec\\_din/archivos/docs/1589293875INFORME%20DIAGN%D3STICO%20CASAL%20DE%20LA%20PAU.pdf](http://casaldelapau.org/sec_din/archivos/docs/1589293875INFORME%20DIAGN%D3STICO%20CASAL%20DE%20LA%20PAU.pdf)



***¿QUÉ ASPECTOS DEBE RECOGER UN PLAN DE IGUALDAD?***

# Las áreas que debe recoger un plan de igualdad

Las áreas están establecidas en la legislación, en el caso de la Comunidad Valenciana, los Planes de Igualdad vienen reglamentados en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell y el sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” se regula en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas:

- 1. Acceso al empleo** Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- 2. Ordenación de los tiempos de trabajo** Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, actuaciones como la flexibilización de horarios de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad. Para ello se ha aprobado un plan de conciliación que se aplicará a partir del 1 de junio de 2020
- 3. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera:** Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación por sexo con el objetivo de romper el techo de cristal.



- 4. Retribución y condiciones de trabajo** Clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato o presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- 5. Acoso sexual y por razón de sexo** Se ha definido un protocolo de actuación en caso de denuncia por razón de sexo o por acoso sexual, así como un canal de denuncias que aparece publicado en nuestra web

[http://casaldelapau.org/index.php?s=sec\\_din/plantillas/responsive\\_menu/galeria.php&g=gal&gal=1&codsec=11&subsec=30&tit=Canal%20denuncias](http://casaldelapau.org/index.php?s=sec_din/plantillas/responsive_menu/galeria.php&g=gal&gal=1&codsec=11&subsec=30&tit=Canal%20denuncias)

- 6. Lenguaje y comunicación no sexista:** Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad en los documentos internos y externos elaborados por el Casl de la Pau.

Todas estas áreas se han recogido en los ejes establecidos por la legislación de la Comunidad Valenciana, y que quedan estructurados en 8 ejes que componen el contenido de este plan:

## Plan de Igualdad de Oportunidades



E  
J  
E  
S

### **1. Cultura organizacional**

Visibilizar e integrar el compromiso del Casal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**2. Área de acceso al empleo y Gestión del talento** Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

**3. Área de retribuciones y Política salarial** Mejorar la política remunerativa incorporando nuevas medidas.

**4. Área de clasificación profesional, promoción y formación** Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de CASAL DE LA PAU, en el Plan de Formación anual

## Plan de Igualdad de Oportunidades



E  
J  
E  
S

**5. Conciliación y Equilibrio de la vida profesional y personal** Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.

**6. Salud laboral** Implantar un procedimiento de prevención de riesgos laboral con perspectiva de género con especial incidencia en la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.

**7. Comunicación y lenguaje no sexista** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

**8. Voluntariado** Incluir al voluntariado como agente activo y destinatario del Plan de Igualdad



**CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE  
IGUALDAD 2018-2022**

## Ya hemos iniciado el camino...algunas medidas puestas en marcha

- **Acceso al empleo.** Se han definido los perfiles de puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se ha formado a las personas responsables de los procesos de selección de plantilla y se ha establecido que en igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género o colectivo menos representado en la función.
- **Ordenación de los tiempos de trabajo:** Se ha diseñado un Plan de Conciliación de la vida personal y familiar en la que entre otras medidas se ha establecido que las personas de la plantilla podrán solicitar:
  - ✓ Horario flexible de entrada y salida
  - ✓ Bolsa de horas
  - ✓ Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as
  - ✓ Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica hasta segundo grado
  - ✓ Reducción de jornada por cuidado de familiares
  - ✓ Salida del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares, siempre que no se impida el funcionamiento básico de la casa de acogida
  - ✓ Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as
  - ✓ Conservar el mismo puesto de trabajo por el disfrute de la excedencia voluntaria durante el primer año de excedencia solicitada

- **Lenguaje y comunicación no sexista.** Durante el último trimestre de 2019 se revisaron los documentos internos y externos del Casal para eliminar las posibles referencias al uso del lenguaje sin tener en cuenta la perspectiva de género. También se envió a la plantilla y a voluntariado dicha guía para facilitar el uso del lenguaje desde la perspectiva de género.
- **Acoso sexual y por razón de sexo.** En Junio de 2019 la Junta directiva aprobó un procedimiento para actuar en caso de acoso sexual o por razón de género y fue difundido entre la plantilla y el voluntariado de la Asociación. Disponible para su consulta en nuestra web
- **Equiparación, a efectos de aplicación del plan de igualdad 2018-2022, del voluntariado a la plantilla profesional del Casal de la Pau**



