

Plan de Igualdad

UTACA. 2018

Contenido

Fundamentos del plan de igualdad	3
Diagnóstico de situación	4
Composición de la plantilla	4
Composición de los órganos de gobierno	5
El estilo de comunicación.....	6
Resultados derivados de la encuesta.....	6
Objetivos del plan de igualdad.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Acciones y medidas	9
Medidas de conciliación.....	9
Medidas de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.....	10
Políticas salariales igualitarias.....	10
Comunicación inclusiva	10
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.....	10
Evaluación	11
Referencias bibliográficas	12

Fundamentos del plan de igualdad

El plan de igualdad de la Unidad de Tratamiento del Alcohol y Conductas Adictivas – UTACA – Luis Miguel Moras, se inscribe en el marco del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2000, de 22 de marzo, para la *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

3

En el artículo 45 de la mencionada Ley, se establece que 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2000 para la *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*:

“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.”

De este modo, UTACA lo concibe como un conjunto de medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, así como eliminar la discriminación por razón de sexo, tal y como consta en el art. 1 de la mencionada Ley: “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.”

Este Plan, contará con una vigencia de 2 años, tras los cuales se procederá al análisis final y a la implantación del nuevo Plan.

Diagnóstico de situación

En el año 2018, se inicia un proceso de análisis de la situación en relación con la aplicación del enfoque de género. Se procede al estudio de la composición de la plantilla y de la Junta Directiva, y se analiza, mediante una encuesta aplicada a todas las personas trabajadoras, la perspectiva individual de cada una de ellas a este respecto.

4

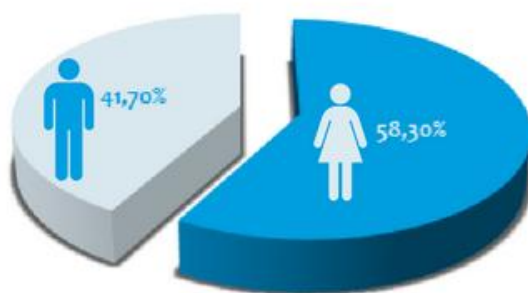
A continuación, se describen los principales resultados de este diagnóstico.

Composición de la plantilla

En lo referente a la **plantilla** de trabajo que conforma la UTACA, a continuación, se muestran algunos aspectos a destacar:

- Al respecto de la distribución por género de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, puede observarse que, actualmente, la proporción de mujeres es superior a la de hombres.

- Se favorece el acceso de mujeres a la entidad, siendo el caso de las 3 últimas personas que han accedido a puestos de trabajo en UTACA durante el último tercio del año 2017. Hasta ese año, la presencia de la mujer en la plantilla era menor: la distribución era la siguiente: un 57% de la plantilla eran mujeres (4), mientras que un 72% eran hombres (5).



En cuanto a las **jornadas laborales** y los **tipos de contrato**, la distribución es la siguiente:

Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada laboral		
Mujeres	Hombres	
3	3	Indefinido (jornada completa)
	1*	Indefinido (jornada parcial)
2	1	Temporal (jornada completa)
2		Temporal (Jornada parcial)
7	5	TOTAL

* Jornada reducida por conciliación

- En España, la fórmula de contratación a tiempo parcial para la conciliación no está tan extendida como en los países centroeuropeos. Sin embargo, en la entidad se lleva a cabo y, actualmente, es uno de los hombres quién está en situación de jornada reducida por conciliación.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (según contrato laboral)		
Mujeres	Hombres	
3	4	Licenciados/as
1		Diplomados/as
1		Graduados/as
1		Técnicos/as Superiores
1	1	Bachillerato
7	5	TOTAL

Distribución de la plantilla según la edad		
Mujeres	Hombres	
2		18 – 30 años
1	1	31 – 45 años
4	4	Más de 46 años
7	5	TOTAL

Hasta el año 2017, en la entidad no existía la conciliación de la vida familiar, medida que se estableció a raíz de la necesidad de uno de los trabajadores.

Composición de los órganos de gobierno

Con respecto a la composición de la **Junta Directiva**, se aprecia también una evolución desde los orígenes a la actualidad, estando conformada en estos momentos, tal y como se describe a continuación.

Distribución de Junta Directiva por sexo		
Mujeres	Hombres	
	1	Presidencia
1		Vicepresidencia
	1	Secretaría
1		Tesorería
1	3	Vocales
3	5	TOTAL

Hasta el año 2017, la Junta Directiva estaba compuesta en su totalidad por hombres, tanto voluntarios como personal contratado por la entidad, no había presencia de la mujer.

El estilo de comunicación

A pesar de las medidas existentes actualmente en lo referente a igualdad en la composición de la plantilla y la Junta Directiva, se aprecia la necesidad de introducir medidas referidas al uso del lenguaje inclusivo, tanto en la comunicación interna como en la externa de la entidad. Sin embargo, en la página web, se observa un uso adecuado del lenguaje desde la perspectiva de género.

Para reforzar la perspectiva de género en el estilo de comunicación, entre las medidas a llevar a cabo durante la vigencia de este plan, se acuerda realizar formación interna.

Resultados derivados de la encuesta

Se aplicó la encuesta a toda la plantilla para que expresaran su opinión en lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la entidad.

Los resultados que obtuvimos en este análisis fueron los siguientes:

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

En este caso, el 100% de la plantilla respondió afirmativamente.

2. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Esta cuestión también fue confirmada por el 100% de la plantilla.

3. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la entidad?

El 82% contestó afirmativamente, mientras que un 18% optó por la opción “No sé” (2 mujeres).

4. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

El 27% optó por la alternativa “No sé” (1 mujer y 2 hombres), mientras que el 73% restante, contestó de forma afirmativa.

5. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

En este caso, el 9% (1 hombre), respondió negativamente, un 18% (2 hombres) eligieron la opción “No sé” y todas las mujeres contestaron afirmativamente.

6. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Prácticamente la totalidad de la plantilla (91%) respondió afirmativamente a esta cuestión, salvo 1 mujer que respondió “No sé”.

7. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

En esta cuestión, se contempla más disparidad de opiniones: un 9% responde afirmativamente, mientras que un 73% opta por la alternativa “No” y un 18% por la alternativa “No sé”.

7

8. ¿Es necesario un Plan de Igualdad?

El 64% considera que sí hace falta un Plan de Igualdad, mientras que el 18% no lo sabe y uno de los hombres considera que no. Una de las mujeres no responde a esta cuestión.

9. ¿Sabes en qué consiste el lenguaje inclusivo?

La totalidad de la plantilla responde afirmativamente a esta cuestión.

10. ¿Consideras importante el uso del lenguaje inclusivo?

Prácticamente la totalidad de la plantilla afirma que el lenguaje inclusivo es importante, salvo una de las mujeres, que no responde a esta cuestión.

11. ¿Crees que en la entidad se utiliza el lenguaje inclusivo?

En este caso, el 46% considera que no se utiliza, un 36% cree que sí y, un 18%, responde “No sé”.

Entre las sugerencias propuestas tras realizar esta encuesta, algunas de las personas trabajadoras compartieron su opinión:

1. Necesidades identificadas que debe contener el Plan

- No conozco el Plan.
- Lenguaje inclusivo.
- Promoción del personal.
- Formación.
- Podría ser útil un PDF dónde se explique el Plan de inclusión a las nuevas trabajadoras y trabajadores que se vayan incorporando a la plantilla.
- Considero que todo el personal debe conocer el plan y disponer de un ejemplar en su mesa de trabajo.

2. Medidas que podría adoptar la entidad para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Como desconozco las medidas que se están adoptando en la actualidad, no puedo proponer ideas.
- Es importante que en el Plan se contemplen las medidas legislativas que se van adoptando por los distintos departamentos encargados del tema.
- Formar e informar.
- Estandarizar el uso de lenguaje inclusivo.
- Favorecer la formación a través de planes.

3. **Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan**

- Formación interna.
- Siendo consensuado por todas las partes implicadas, con transparencia, claridad e información.
- Es fundamental el lenguaje inclusivo; para su implantación, sería necesario dar una serie de pautas a todo el personal de cómo utilizarlo para que sea fácil en redacción.
- Podría resultar constructivo realizar un grupo de debate con las trabajadoras del centro, ya que en una puesta en común es más fácil detectar las necesidades que de forma individual no se están contemplando.

4. **Otras sugerencias y consideraciones**

- Hacer una presentación del Plan; colgarlo en la Página Web; por lo demás, no aprecio grandes discriminaciones entre ambos sexos en esta casa; sería conveniente analizar la carga de trabajo.
- Creo que la entidad viene desarrollando medidas de igualdad, aunque nunca han estado recogidas en ningún documento, lo que ha provocado actitudes partidistas en alguna ocasión.
- No sé si es tan necesario un plan de igualdad como la formación en perspectiva de género de cara a la mejor atención de algunos perfiles de paciente.

Objetivos del plan de igualdad

Objetivo general

- Aplicar el enfoque de género en los procesos internos y externos de la entidad.

Objetivos específicos

- Asegurar que todos los procesos de gestión, especialmente los de gestión de personas, se realizan de acuerdo con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Introducir el enfoque de género en todos los procesos de comunicación interna y externa de la entidad (memorias, análisis estadísticos e información de la página web y redes sociales).
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
- Prevenir las conductas de acoso sexual mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- Proveer de mecanismos de actuación al personal técnico ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Acciones y medidas

Medidas de conciliación

En UTACA, entendemos que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que, ambos, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para mujeres y hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

La incorporación de una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de beneficiar a trabajadoras y trabajadores, repercute positivamente en beneficios para la propia entidad como, por ejemplo:

Mejora del clima laboral	Aumento de la capacidad productiva
Mejora en la gestión y planificación del tiempo	Mayor implicación por parte de la plantilla en los objetivos de la entidad
Disminución del estrés y de los conflictos laborales	Mayor compromiso por parte de trabajadores y trabajadoras
Aumento de la satisfacción del personal	Mejora en la atención y prestación de servicios
Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla	Disminución del índice de absentismo
Atracción de trabajadoras y trabajadores que valoran una entidad comprometida con la conciliación y la igualdad	

A continuación, mencionamos las acciones a desarrollar para facilitar la conciliación en la entidad.

- Mantener la flexibilidad en los horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y de las pausas o descansos para comer, café, etc.
- Adecuar los horarios a los ritmos cotidianos de las personas (horarios de transporte y de escuelas, principalmente).
- Considerar el teletrabajo como una medida excepcional en los casos que así lo requieran.
- Realizar la formación interna o las reuniones del equipo técnico en horario laboral, o bien, en parte de éste.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso.

- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la empresa.

Medidas de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

10

Existe una cultura empresarial dominante basada en estereotipos de género, por los cuales los hombres son, tradicionalmente, considerados mejores en las capacidades directivas y en aptitudes para los negocios.

Respecto al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, la acción principal a desarrollar es:

- Mejorar el perfil directivo de las mujeres, realizando actividades formativas en habilidades de gestión de personas y de gestión económica.
- Favorecer el acceso e incorporación de mujeres a la entidad.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.

Políticas salariales igualitarias

En este apartado, la actuación principal es:

- Mantener la igualdad salarial tanto para hombres como para mujeres.

Comunicación inclusiva

Entre los objetivos considerados para esta área, se incluyen los siguientes:

- Realizar formación interna tendente a reforzar la importancia y necesidad del uso del lenguaje inclusivo.
- Fomentar y mantener la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

A la vista de los resultados obtenidos en la encuesta entregada al personal técnico, se aprecia un desconocimiento sobre cómo actuar en caso de acoso sexual. Por ello, consideramos importante dedicar un espacio a este tema.

Los efectos negativos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se hacen sentir sobre la persona acosada, la organización laboral y la sociedad.

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular, y por ello se establecen las siguientes acciones dentro de este Plan:

- Desenvolver y difundir entre el personal un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.
- Difundir un posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo a través de los medios de comunicación internos y externos de mayor utilización.
- Facilitar información a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrea.
- Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la organización.
- Realizar acciones formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorporar el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso y darlo a conocer al personal, incluyéndolo en el Manual de Acogida que se facilitará a toda persona que se incorpore a la plantilla.

Evaluación

Al respecto de todo lo descrito con anterioridad, se acuerda que, **anualmente**, se realice una evaluación para comprobar que las medidas propuestas en este Plan de Igualdad se están realizando, así como introducir las correcciones y modificaciones que se estimen oportunas

Referencias bibliográficas

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Curso “Igualdad de Oportunidades: Aplicación Práctica en el Ámbito de Empleo”
- Sociedad de Prevención de FREMAP (Plan de Igualdad - 2009) – (http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc18008_Plan_de_Igualdad_de_la_Sociedad_de_Prevencion_de_FREMAP_SLU_.pdf)
- Ingeniería Sin Fronteras. Asociación para el Desarrollo - (http://ongawa.org/wp-content/uploads/2011/09/Diagnostico_igualdad.pdf)
- FEAPS Confederación (Plan de igualdad) – (http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plan_de_igualdad.pdf)
- Igualdad en la Empresa (<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>)