

PLAN DE IGUALDAD

GRUPO EL YATE S.C.A.

Elaborado por Fundación Mujeres

1. INTRODUCCIÓN Y RESUMEN DEL PLAN

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2007, **la igualdad entre mujeres y hombres** es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Pero para llegar a este reconocimiento se han tenido que librar muchas batallas, se trata de pasos e hitos que poco a poco las mujeres fueron logrando. Ordenados cronológicamente deben destacarse la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En el ámbito nacional y en el periodo histórico en el que nos encontramos, nuestro referente es el **artículo 14 de la Constitución**, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del texto constitucional consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

La L.O. 3/2007, también se dirige a promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. La Ley de Igualdad ha de ir más allá del mero mandato legal y convertirse en un referente y una guía para desarrollar conductas éticas y responsables.

El Yate S.C.A. es consciente de que en el ámbito de la **responsabilidad social** y más en concreto, en materia de igualdad, el mundo cooperativo tiene mucho que decir. El conocido carácter democrático de las cooperativas de trabajo, donde todas y todos están llamados a participar en las decisiones importantes, podría llevar a la conclusión, errónea, de que en las mismas están de más las medidas que la ley L.O. 3/2007 establece. Pero esta regla no siempre se cumple y por eso, la cooperativa de trabajo, como empresa, debe asegurar que su carácter democrático y sus prácticas diarias de gestión no encierran alguna forma de discriminación en materia de sexo.

La gestión democrática por parte de las personas socias es un pilar fundamental y forma parte de los principios cooperativos. Teniendo en consideración este hecho, las cooperativas deben ir a la vanguardia en las prácticas que promuevan la igualdad en sus entidades y organizaciones, así como en prevenir conductas que pudieran dañar este valor añadido.

El Yate S.C.A. ha iniciado un **proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, en el marco de la Convocatoria de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración de planes de igualdad, correspondiente al año 2014.

La **elaboración del informe de diagnóstico** ha sido el trabajo previo al diseño del plan. El objetivo de éste ha sido conocer la situación de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando sus fortalezas y debilidades en materia de igualdad, así como las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad para corregir las desigualdades detectadas.

Para conseguir el equilibrio buscado se negocia el presente Plan de Igualdad en el seno del equipo directivo y se aprueba con fecha 30 de marzo de 2015, con una vigencia de dos años (mayo 2015 a abril 2017).

El Yate cuenta con unos **elementos claves** para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá interesantes oportunidades para su óptimo desarrollo. Destacan:

- La Dirección de EL YATE está decidida a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Ha habido **promociones** de mujeres a nivel de personal directivo en los últimos años.
- Existe un **Comité de Igualdad** que servirá de motor en el proceso de implantación del Plan.
- La organización tiene un marcado **carácter social** y un claro compromiso innovador, con una visión compartida de todas las personas que la integran, siendo el trabajo en equipo el valor central de los recursos humanos.
- Tiene establecido un **Sistema de Calidad** que va a facilitar la integración de la perspectiva de género entre sus objetivos de mejora continua.
- La organización cuenta con una **Política General de Comunicación**, recogida en un plan de comunicación, lo que supone la existencia de un canal que va a favorecer la implantación de la igualdad de forma transversal en El Yate.

- Diferentes personas que integran el Comité de Igualdad, así como del equipo directivo y de selección de personal tienen **formación en género e igualdad**.
- La articulación de un **Manual Corporativo** que se entrega a todas las personas que se incorporan en la entidad que incluye entre otras cuestiones las medidas de conciliación.

Los contenidos de este Plan de Igualdad, responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de El Yate en el que se ha revisado la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y gestión de los recursos humanos, desde un enfoque de género.

A partir del diagnóstico se han obtenido algunos indicadores de mejora que van a servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad con el objetivo de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en El Yate. Estos indicadores son los siguientes:

INDICADORES DE MEJORA

- Desequilibrio en la plantilla según departamentos: la plantilla femenina se concentra en aquellos que requieren menor especialización y cualificación.
- El compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres no se visualiza a nivel externo.
- El uso del lenguaje inclusivo no se aplica en las herramientas de gestión de recursos humanos y en su totalidad en las herramientas de comunicación.
- Los datos de plantilla, reflejados en las prácticas de recursos humanos, no están desagregados por sexo.
- Las acciones formativas no se realizan en su totalidad en horario laboral.
- Las medidas de conciliación no están definidas según las necesidades reales de la plantilla.
- No existe protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en los que se desarrolla el Plan de Igualdad de El Yate.

El Plan de Igualdad va a recoger una serie de **medidas adoptadas** después del diagnóstico realizado y va a fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

2. OBJETIVOS

El Objetivo general del Plan de Igualdad de El Yate es integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su cultura organizativa, así como en la gestión de su capital humano.

Objetivos Específicos:

1. Fortalecer el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
3. Promover las políticas de conciliación como estrategia para integrar la igualdad.
4. Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

3. EJES DE INTERVENCIÓN

Los objetivos definidos delimitan las acciones del Plan de Igualdad, centrado en los siguientes ejes de intervención.

OBJETIVOS	EJES DE INTERVENCIÓN
Objetivo 1	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Objetivo 2	Acceso y desarrollo profesional
Objetivo 3	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Objetivo 4	Salud laboral

4. ACCIONES Y MEDIDAS POR EJE DE INTERVENCIÓN

Para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico, se han diseñado una serie de acciones y medidas, por eje de intervención, para mejorar la situación de partida de El Yate respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. El desarrollo de cada una de las acciones y medidas contempladas en el Plan de Igualdad responde a los siguientes contenidos:

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO: fortalecer el compromiso de El Yate con la igualdad entre mujeres y hombres

ACCIONES:

1. Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en El Yate
2. Integración de la igualdad en la cultura y valores de la organización
3. Integración de la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de recursos humanos
4. Fomento de una comunicación incluyente

EJE 2: ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO: equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos y departamentos

ACCIÓN: integración de la igualdad en los procesos selectivos

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO: promover las políticas de conciliación como estrategia para integrar la igualdad

ACCIONES:

1. Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla
2. Incorporación y difusión de medidas organizativas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

EJE 4: SALUD LABORAL

OBJETIVO: garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno del trabajo

ACCIONES:

1. Difusión de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
2. Desarrollo de procedimientos de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de El Yate, tendrá una vigencia de dos años, desde mayo de 2015 hasta abril de 2017.

El **seguimiento**, como instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, permite:

- Conocer el grado de funcionamiento del Plan.
- Flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su desarrollo y aplicación.

La **evaluación** permite conocer el nivel de realización alcanzado por el plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Organización para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción, fundamentalmente el Equipo Directivo, Comité de Igualdad y Responsable de Igualdad de El Yate.

Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del plan.
- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del plan.

Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en El Yate.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de **indicadores**. Estos estarán previstos en cada acción pero serán susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán en todo momento la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en **informes semestrales**, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y

mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

- El Equipo Directivo, el Comité de Igualdad y el Responsable de Igualdad elaborarán los informes semestrales y emitirán un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del plan.
- Los informes se trasladarán al Comité de Igualdad, a la Junta Directiva y Responsable de Igualdad de El Yate para la valoración del desarrollo del plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la organización. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- Una vez aprobados los **informes de valoración** y de propuestas de mejora se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del plan.
- Evaluación del Plan de Igualdad

La **evaluación del plan** se realizará al final de cada año contado desde el mes de aprobación del plan, es decir mayo de cada año, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina el Equipo directivo.

2. Impacto en la organización

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan de Igualdad

3. Desarrollo metodológico

- Dificultades encontradas
- Soluciones planteadas

4. Propuestas de futuro

La evaluación será efectuada por el Equipo Directivo, el Comité de Igualdad y el Responsable de Igualdad. Estos elaborarán los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyarán en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del plan.