



Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Contenidos

II PLAN DE IGUALDAD (2013 – 2017)

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

2.1. Objetivos generales

2.2. Ámbito de aplicación

2.3. Partes suscriptoras

2.4. Vigencia

2.5. Medios y recursos para su puesta en marcha

2.6. Gestión

2.7. Seguimiento y evaluación

3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

3.1. Medidas prioritarias

4. CRONOGRAMA DE ACCIONES

1 Introducción

NINOS GESTIÓN EDUCATIVA, COOP. V. (en adelante NINOS) decide en el año 2013 iniciar el proceso de diseño de su I Plan de Igualdad, para lo cual ha sido necesaria una fase previa de elaboración del diagnóstico de la variable igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Este diagnóstico se recoge en un documento anexo denominado **“Informe - Diagnóstico Situación Igualdad entre Mujeres y Hombres”**.

Tras la realización del diagnóstico, se ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando y que constituyen, el **Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de NINOS**.

A través de este primer Plan, **NINOS** pretende sistematizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización y consecuentemente en todas y cada una de las actividades profesionales que se desarrollan en la misma. Para ello, se ha contado con el apoyo del Equipo de Dirección y el Consejo Rector, que son los órganos básicos de gestión de la Cooperativa.

NINOS es una escuela infantil pionera que bajo la fórmula de cooperativa está apostando por un modelo pedagógico innovador en el que a través de la coeducación se trabaja uno de sus valores corporativos que es la promoción de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Abordar este primer plan de igualdad supone una decisión importante, fundamentada en la experiencia que la entidad ha adquirido desde sus inicios debido al desarrollo de acciones que ha ido emprendiendo en relación con la igualdad y la perspectiva de género en los distintos ámbitos de intervención de la cooperativa.

El plan agrupa medidas conducentes al cumplimiento de los objetivos establecidos para cada una de las áreas de intervención en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido se va a apostar por un **plan estratégico** planificado para desarrollarse durante los próximos **tres años**, dotándolo de los recursos necesarios para su puesta en marcha.

La **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades** del **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, en el marco de la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad del año 2013 concede a **NINOS** una subvención para la realización del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato, la elaboración del plan de igualdad y la implantación de tres medidas definidas como prioritarias.

Con este Primer Plan de Igualdad, se pretende obtener el distintivo otorgado por la **Dirección General de Familia y Mujer** de la Conselleria de Bienestar Social, **“Fent empresa. Iguals en Oportunitats”**, con la finalidad de poder hacer uso del mismo en todo el tráfico comercial de la cooperativa, en las campañas de publicidad y configurarnos como referente para otras escuelas infantiles de la Comunidad Valenciana.

En este documento, en un segundo apartado se describen los **objetivos generales y las características del plan** - ámbito de aplicación, partes suscriptoras, vigencia, medios y recursos para su puesta en marcha, procedimiento de gestión, seguimiento y evaluación-en un tercer apartado, **el desarrollo del plan** - áreas de intervención y medidas - y en un cuarto y último apartado, el **cronograma de acciones**.

2 Objetivos y Características del Plan

2.1 Objetivos Generales

Los **objetivos generales** de la implantación del I Plan de Igualdad de **NINOS**, son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades en el ámbito laboral.
- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos por la cooperativa a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.
- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas, los procesos, y las decisiones que afecten a las personas de la cooperativa.
- Corregir las desigualdades de género que se detecten tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del plan de igualdad.
- Conseguir un impacto en la sociedad en su conjunto que potencie la ruptura de los roles y estereotipos de género a través de la sensibilización y la educación.

2.2 Ámbito de aplicación

En base a lo dispuesto en el art. 46.3 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), el Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de las 15 Escuelas Infantiles **NINOS** situadas a lo largo de la Comunitat Valenciana y a Servicios Centrales con sede social en el Municipio de Catarroja (Valencia), situada en la C/ Rei en Jaume I, nº 2.

2.3 Partes subscriptoras

En base a lo dispuesto en el art. 47 de la LOI, se garantiza el acceso al contenido del plan de igualdad a la representación legal de la plantilla, que junto a la empresa, se encuentran legitimadas para negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto

suscriben el presente plan de igualdad.

Tal y como recoge el diagnóstico de situación, **NINOS** carece de representación legal de la plantilla.

En concreto, las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad son:

Nombre	Cargo
Julia Gómez Lizana	Directora
Estela Maluenda Salvador	Técnica de RRHH
Ana Montrull Martorell	Asesora psicopedagógica Secretaria Consejo Rector
Miguel Alapont Tébar	Responsable Área Marketing
María Alcalá López	Responsable de Coordinación y Responsable Equipo Psicopedagógico

Se identifica a Estela Maluenda Salvador, personal técnico de RRHH como coordinadora del Equipo de Igualdad, que será la responsable de convocar las reuniones, levantar acta de las mismas, de su remisión por correo electrónico a las demás personas del Equipo de Igualdad y de gestionar el registro y el archivo de toda la documentación generada durante la vigencia del plan.

2.4 Vigencia

El presente plan tendrá una vigencia de tres años, comprendidos entre marzo 2014 – febrero 2017, entrando en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por el Equipo de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente salvo que el Equipo de Igualdad determine su modificación.

Transcurrido este plazo se iniciará el diseño del segundo Plan de Igualdad.

2.5 Medios y recursos para su puesta en marcha

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, de la asignación de los recursos necesarios, para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la cooperativa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación,

facilitando los recursos materiales, económicos, humanos o de cualquier otro tipo necesarios.

2.6 Gestión

El Equipo de Igualdad de **NINOS** contará durante todo el proceso con la Asistencia Técnica de Fundació Florida, cuyo equipo está formado por:

- Ana Company Pausà, Directora de Fundació Florida y responsable del Área de Igualdad, en calidad de coordinadora de la asistencia técnica.
- Mila Socuéllamos Hernández, Agente de Igualdad. Docente de Formación en Igualdad. Consultora en planes de igualdad.
- Juani Muñoz Muñoz, Agente de Igualdad. Docente de Formación en Igualdad. Consultora en planes de igualdad

Tanto el Equipo de Igualdad como la Asistencia Técnica serán los responsables de la gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **NINOS**, cuyas funciones consistirán concretamente en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas, cuando sea necesario.
- Planificar anualmente el calendario de trabajo identificando, la denominación de las acciones, personas responsables, implicadas y destinatarias, período de ejecución, indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos e indicadores de evaluación, de la puesta en marcha del plan.
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último de la eficiencia del plan.
- Diseñar las medidas correctoras necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Atender y resolver las consultas y cuestiones planteadas por la plantilla en materia de igualdad, estableciendo canales de comunicación apropiados.
- Garantizar la correcta difusión de información relacionada con la puesta

en marcha, implantación y evaluación del Segundo Plan de Igualdad, a toda la plantilla.

2.7 Seguimiento y Evaluación

El art. 46.1 de la LOI dispone que los planes de igualdad fijaran 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.

En este apartado se describe el sistema de seguimiento y evaluación que se va a utilizar con la puesta en marcha del plan, siendo el Equipo de Igualdad junto con la Asistencia Técnica quienes se responsabilizarán de asumir este cometido. Este proceso se articulará a través la celebración de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse 3 veces al año con carácter ordinario, la primera de ellas coincidiendo con el inicio de la anualidad del plan, la segunda transcurrido el primer semestre y la última con motivo de la elaboración del informe de evaluación anual, coincidiendo con el fin de la anualidad.

En cada una de estas reuniones se plantean los siguientes objetivos:

En la primera reunión que tendrá lugar en el primer trimestre:

- Elaborar el calendario de trabajo, identificando las acciones correspondientes a la anualidad, las personas responsables, implicadas y destinatarias, el período de ejecución, los indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Programar las acciones a implantar durante el primer semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En la segunda reunión que tendrá lugar en el segundo trimestre:

- Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el primer semestre.
- Programar las acciones a implantar durante el segundo semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En la tercera reunión que tendrá lugar en el cuarto trimestre:

1. Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el segundo

semestre.

2. Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios para la siguiente anualidad.
3. Programar el trabajo, distribuir responsabilidades y realizar el Informe de Evaluación Anual.

Cualquier persona integrante del Equipo de Igualdad, podrá solicitar una reunión con carácter extraordinario, debiendo mediar un plazo de 10 días entre la solicitud y la reunión.

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo, se utilizarán las herramientas que se diseñaron y cuya utilización se sistematizó durante el primer plan de igualdad, como son:

- **Calendario de trabajo**, que se utilizará para organizar el trabajo anual y repartir responsabilidades, tal y como se ha indicado anteriormente.
- **Ficha de ejecución por cada una de las acciones**, que servirá para facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones, identificar las dificultades encontradas y recoger las modificaciones adoptadas.
- **Acta de reunión**, que permitirá dejar constancia de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados.
- **Cuestionario de satisfacción u opinión**, que se utilizarán para conocer el grado de satisfacción u opinión del personal en cuanto a la implantación de las acciones o del Plan, para detectar posibles incidencias y servirá para poder adoptar posibles modificaciones.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **NINOS** y que figura en un documento aparte. Anualmente se realizarán evaluaciones intermedias, con sus correspondientes informes.

Al término de los tres años de ejecución del Plan, se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el período de ejecución del plan. Para ello, además de la información de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta del personal de **NINOS** para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

En base a los resultados obtenidos en la evaluación final, se formularán recomendaciones de mejora, nuevas medidas o cambios en las existentes que podrán incorporarse en el II Plan de Igualdad de **NINOS**.

3 Desarrollo del Plan:

Áreas de Intervención y Medidas

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de **NINOS**, se estructura en seis áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ACCESO AL EMPLEO

A1. Incorporar en la publicidad de las ofertas de empleo el logo del sello "Fent empresa. Iguals en Oportunitats" para garantizar que todas las candidaturas conozcan el compromiso de la entidad en materia de IO.

A2. Realizar el seguimiento del número de solicitudes recibidas desagregado por sexo y contrataciones realizadas por sexo.

A3. Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado por área de trabajo

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

A4 Revisar las descripciones de los puestos de trabajo de acuerdo a un sistema de gestión por competencias que garantice la idoneidad de las personas a los puestos de trabajo con independencia del género

A5 Diseñar y difundir entre la plantilla el Plan anual de formación, que incorpore formación en materia de igualdad

A6 Intentar que la formación interna se realice en horario laboral

RETRIBUCIONES

A7 Revisar los complementos salariales con criterios objetivos, independientemente del sexo

A8 Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo

CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A9 En la medida de lo posible, organizar las reuniones u otras actividades relacionadas con el puesto de trabajo dentro de la jornada laboral

A10 En la medida de lo posible garantizar la elección del horario complementario teniendo en cuenta las necesidades organizativas del centro

A11 Elaborar una guía de conciliación donde se recojan las medidas de conciliación de la cooperativa

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A12 Revisar el borrador del Protocolo de Actuación frente al acoso para ver si da respuesta realmente a las situaciones que se puedan producir en esta materia

A13 Publicitar entre la plantilla el Protocolo de Actuación frente al acoso y las personas que componen la Comisión Instructora en dicha materia

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

A14 Establecer un espacio en el Portal Florida Humà accesible para toda la plantilla en el que poder consultar toda la documentación vinculada con el Plan de Igualdad

A15 Garantizar que cada persona nueva que se incorpore a la cooperativa reciba información acerca del Plan de Igualdad

A16 Se difundirá entre las familias que NINOS cuenta con un Plan de Igualdad

A17 Garantizar tanto el uso del lenguaje como de imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa

A18 Utilizar en las campañas publicitaria los logotipos y reconocimientos que acrediten que NINOS tiene un Plan de Igualdad

IMPACTO SOCIAL

A19 Participar en algún acto/jornada/foro vinculado con el tratamiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A20 Sensibilizar a las familias de los niños y niñas escolarizados en NINOS para la ruptura de los roles y estereotipos de género

A continuación aparecen las fichas descriptivas, en las que se recogen cada una de las acciones contenidas en este Primer Plan de Igualdad, en las que se plasman la siguiente información:

- Denominación de la acción
- Área a la que pertenece
- Fecha de inicio y fin
- Objetivos
- Descripción
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos necesarios (humanos, materiales, económicos)
- Indicadores de Seguimiento y Evaluación