

Plan de Igualdad de Accem

Contenidos

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.

1. Presentación de la Entidad.

1.1 Valores.

1.2 Principios.

1.3 Red territorial.

2. Compromiso de la Dirección de Accem.

3. Introducción.

4. Marco Jurídico.

II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE ACCEM.

1. ASPECTOS GENERALES.

2. PRINCIPIOS RECTORES.

3. OBJETIVOS GENERALES.

4. ÁMBITO Y VIGENCIA.

4.1 Ámbito.

4.2 Vigencia.

III. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

IV. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

1. Área 1: Compromiso de la Entidad con la Igualdad.

2. Área 2: Selección y promoción de personal.

3. Área 3: Política retributiva.

4. Área 4: Formación interna.

5. Área 5: Comunicación y sensibilización.

- 6. Área 6: Conciliación de la vida laboral y familiar y personal.**
- 7. Área 7: Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género.**

V. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

VI. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

VII. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIII. DIFUSIÓN DEL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.

IX. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

X. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.

XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Introducción y Antecedentes

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Accem es una organización no gubernamental y no lucrativa que proporciona atención y acogida a las personas refugiadas e inmigrantes, promueve su inserción social y laboral, así como la igualdad de derechos y deberes de todas las personas con independencia de su origen, sexo, raza, religión, opiniones o grupo social.

Desde febrero de 1991, está registrada como Asociación Sin Ánimo de Lucro en el Ministerio del Interior, con el número 97.521. Sin embargo, su trayectoria y experiencia en el ámbito del apoyo y la ayuda a las personas refugiadas y migrantes se remonta a mediados del siglo pasado.

Accem se proyecta como una entidad especializada en el trabajo vinculado al derecho de asilo y las migraciones, consolidada y transparente, con una metodología y praxis contrastada, y con las miras puestas en la efectiva y plena integración social de las personas refugiadas e inmigrantes.

Garantiza la interculturalidad y la defensa de los derechos fundamentales en un marco democrático, constituyéndose como un interlocutor válido para la mediación entre los distintos actores sociales.

La Entidad adquiere con su trabajo un papel relevante en la promoción de la ciudadanía, con atención especial al colectivo de personas refugiadas e inmigrantes, buscando la complicitad del entorno y el territorio para reforzar su protagonismo social.

1.1 Valores.

Accem apuesta por unos valores que constituyen la base e identidad de la organización y la guía que orienta el trabajo en el día a día.

La persona es un valor en sí misma, el más importante; su defensa y la de los derechos humanos constituyen el centro de todos los demás valores que marcan el camino de Accem.

- Diversidad: Vivimos en una sociedad plural y compleja, en la que el respeto y la comprensión hacia el otro y su reconocimiento y puesta en valor deben presidir nuestras

relaciones, así como la interacción, en este caso, entre la población autóctona y migrante.

- Justicia Social: Accem lucha por promover el respeto y la protección de los derechos y libertades de todas las personas, así como la igualdad de oportunidades, de una manera justa y equitativa, entendiendo que se trata de una obligación de los poderes públicos, y también un imperativo ético de toda la sociedad.

En este momento, no puede tampoco hablarse de justicia social sin tener en cuenta el necesario compromiso con la preservación del medio ambiente y una explotación racional de los recursos naturales.

Asimismo, hablar de justicia social requiere hablar de la necesidad de un sistema económico más justo, basado en la satisfacción del bien común.

- Compromiso Social: El compromiso encuentra su expresión más clara en la dedicación e implicación moral de las personas que, de forma remunerada o voluntaria, realizan un trabajo que promueve la transformación social. Sólo desde el compromiso, la responsabilidad y el esfuerzo compartido, por parte de todos los estamentos de la sociedad, podrá realizarse y llevarse a buen término el objetivo de una real y plena integración social y una buena convivencia.

1.2 Principios.

Los principios que guían el modo de actuar de Accem se basan en la preeminencia de las personas sobre las estructuras, y en la identificación con una común forma de hacer las cosas:

- Interculturalidad: Accem trabaja para favorecer un espacio de convivencia en el que coexistan el respeto a las identidades culturales y valores de la población migrante y de la sociedad de acogida, en el marco del respeto a los derechos humanos y a las leyes vigentes.
- Participación Social: Accem promueve la participación de las personas migrantes, y de todos los miembros de la sociedad, en términos de igualdad, buscando la plena equiparación de derechos y deberes en los ámbitos social, político, económico y cultural.

- Complementariedad: Accem fomenta la interlocución, cooperación y el trabajo en red con las administraciones públicas y con otros actores de la sociedad civil, optimizando esfuerzos y recursos.
- Innovación: Se apuesta por criterios como la flexibilidad, el conocimiento profundo de la realidad territorial, la capacidad de renovación y mejora, no sólo para ofrecer adecuadas respuestas a la realidad social cambiante de cada momento, sino para proyectar en el medio plazo respuestas efectivas a las necesidades emergentes.
- Transparencia: Accem se ha dotado de un modelo organizativo que ofrece calidad, rigor e información veraz sobre la gestión de los recursos a través de mecanismos de validación interna y externa, ofreciendo así credibilidad y solvencia.

1.3 Red territorial.

La estructura de Accem, cuya sede social está ubicada en Madrid, se compone de una red territorial con presencia actualmente en 9 Comunidades Autónomas y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Las diferentes sedes territoriales reproducen la estructura general de Accem en función de su evolución y desarrollo, y despliegan la política de la entidad en función de las necesidades y en complementariedad con los recursos existentes. Esta red territorial está dotada de gran autonomía pero su trabajo está perfectamente alineado con la misión organizativa de Accem.

Además de la sede social y la red territorial, Accem dispone de una delegación situada en Bruselas, que dedica sus esfuerzos a trabajar con emigrantes españoles.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos. Así, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983. Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999. En lo que respecta a la actual Constitución Española, vigente desde 1978, en ella se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

“Sexo” y “género” son conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance han variado mucho a lo largo de los años y, si bien es cierto que en la sociedad actual los avances en materia de igualdad son realmente notables y que el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres está experimentando una importante transformación, muchos de estos cambios no han sido todavía suficientes para reducir las discriminaciones y lograr la igualdad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada. No serán sino los cambios en las mentalidades y las actitudes los que permitan modificar las estructuras sociales desiguales sobre las que se asienta la discriminación. Por ello, la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos no es un objetivo que deba perseguirse solo desde los organismos e instituciones del Estado, sino también desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que, por su influencia e impacto social, deben servir de referente para los demás, como es el caso de las entidades que pertenecen al Tercer Sector de acción social, entre las que se encuentra Accem. Porque la igualdad no beneficia solo a las mujeres, sino también a los hombres, constituyendo una apuesta amplia a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

La Entidad cuenta con una extensa plantilla, compuesta por mujeres y hombres que, de manera individual, viven sus condiciones de trabajo de forma diferente. Los horarios, la flexibilidad, el ambiente laboral, la prevención del acoso sexual, la forma en la que se promociona, el salario y las posibilidades para conciliar el empleo con la vida familiar y personal, son muy diversas, de ahí que sea tan importante identificar cuáles son las principales circunstancias y

necesidades de cada grupo, siendo éste el primer paso para conseguir unas mejores condiciones de trabajo para todas las personas que integran Accem.

La Entidad debe implicarse, visible y formalmente, con la Igualdad como parte de su compromiso social y también porque ésta constituye un factor de calidad y modernización de toda actividad laboral. Entre otros factores, una igualdad de género integrada de forma eficaz contribuye a:

- Aumentar la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- Consolidar el compromiso y la responsabilidad en la construcción de una sociedad igualitaria.
- Facilitar la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que integran la plantilla.
- Mejorar la gestión, en tanto que factor de calidad y modernización centrado en las personas.
- Garantizar una actividad profesional donde no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, desarrollando modelos y valores igualitarios.
- Mejorar la imagen de la Entidad, a nivel interno y externo.

Por consiguiente, una de las tareas prioritarias que debían ser afrontadas por Accem, y no solo por el hecho de cumplir la legalidad vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, era la de redactar, aprobar y poner en práctica un Plan de Igualdad, de la misma forma en que, durante los pasados años, lo venían haciendo otras instituciones, organismos y entidades, tanto públicos, como privados. Pero, en primer lugar, surgió la necesidad ineludible de elaborar un Diagnóstico de Situación con el que evidenciar el verdadero estado de la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad, identificando, con más certeza, los apartados donde sería necesario incidir a la hora de elaborar el Plan.

Este proceso, llevado a cabo principalmente desde la Comisión de Igualdad, en estrecha colaboración con el Área de Recursos Humanos en función de su acceso a información de especial sensibilidad con la que debería confeccionarse parte del análisis preliminar, detectó y recopiló datos, en función de los indicadores disponibles, acerca de la situación, las específicas circunstancias laborales y la posición laboral de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla de Accem.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE ACCEM

Accem declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo ello se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Pedro Puente Fernández
Presidente

Julia Fernández Quintanilla
Directora
Madrid, 1 de enero de 2015.

MARCO JURÍDICO

La Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos fundamenta el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en dicho documento, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. Por su parte, la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, establece en su Artículo 2º que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Uno de sus artículos, más concretamente el número 11, está dedicado, de forma íntegra, a la igualdad laboral entre hombres y mujeres:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella [...].

Por su parte, la “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el 18 de diciembre de 2000, prohíbe, en su Artículo 21º, todo tipo de discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Será el Artículo 23º el que reafirme la igualdad entre hombres y mujeres:

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado¹.

El “Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea” (Diario Oficial de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010) establece el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad².

En cuanto a la legislación española, la actual “Constitución”, promulgada en 1978, determina que 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

¹ “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (*Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18/12/2000). Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (última consulta: 31/10/2013).

² “Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea” (*Diario Oficial de la Unión Europea*, 30/03/2010). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:es:PDF> (última consulta: 31/10/2013)

ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (Capítulo II, Artículo 35)³.

Más recientemente, la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” tiene como objeto combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando, en caso de que sea necesario, todos los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La Ley también presta especial atención a la lucha contra la desigualdad detectada en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Asimismo, promueve la adopción de medidas concretas dentro de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva⁴.

La “Ley Orgánica 3/2007” reconoce también que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, se garantizará:

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 (Título I, Artículo 5).

Las comunidades autónomas suelen tener recogidos, ya en sus estatutos de autonomía, los principios rectores de la igualdad entre hombres y mujeres. Véase, a título de ejemplo, el caso de la “Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía”, que fija, entre los objetivos básicos de la comunidad autónoma, los siguientes:

1. La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del

³ *Constitución Española* (aprobada por Las Cortes el día 31 de octubre de 1978 y ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978). Disponible en: <http://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf> (última consulta: 31/10/2013).

⁴ “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Boletín Oficial del Estado*, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 6/11/2013).

individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social (Título Preliminar, Artículo 10)⁵.

El "Artículo 15" del mismo Estatuto garantiza, en una breve, pero precisa aseveración, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos⁶.

A veces, incluso adelantándose en el tiempo a la legislación estatal, las comunidades autónomas han promulgado sus propios planes de igualdad específicos, redactados por organismos especializados creados ex profeso para ello o ya existentes. Ejemplo de esto último sería el "Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer", instituido por el Gobierno Vasco a través de la "Ley 2/1988, de 5 de febrero". Su fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco, fijándose como objetivos la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres. Unos años más tarde, en 2005, el Parlamento Vasco aprobó la "Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres", la cual obligaba al Gobierno Vasco, entre otras cosas, a aprobar, cada legislatura y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan de igualdad que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de hombres y mujeres (Título II, Capítulo I, Artículo 15)⁷.

⁵ "Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía", *Boletín Oficial del Estado*, 20 de marzo de 2007. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-5825> (última consulta 7/11/2013).

⁶ *Ibid.*

⁷ "Ley de Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (Ley 4/2005)", *Boletín Oficial del País Vasco*, miércoles, 2 de marzo de 2005. Disponible en:

Al igual que sucedió en el País Vasco, en Castilla-La Mancha la legislación en materia de igualdad también es anterior a la promulgación de la "Ley Orgánica 3/2007". Esta comunidad autónoma fue pionera en la lucha contra la violencia machista y prueba de ello han sido, tanto la "Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas", que sirvió de referente a posteriores normativas de otras regiones y de ámbito nacional, como la aprobación del "Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha", siendo la segunda comunidad autónoma que aprobaba una norma de este tipo. Pero el paso más significativo se dio en el año 2010 con la aprobación de su propia legislación sobre igualdad: la "Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha".

La Generalitat Valenciana, de nuevo con anterioridad a la legislación estatal, promulgó, en 2003, la "Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres", admitiendo que cualquier situación de desigualdad es incompatible con el orden de valores que la Constitución proclama y reconociendo que, según el "Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana", entraba dentro de sus competencias promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud⁸.

Los municipios, entendidos como las entidades locales básicas de la organización territorial del Estado, con personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines ("Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local"), también tienen potestad para establecer planes de igualdad en los términos sobre los que ejercen sus competencias. Sin embargo, mientras que en algunos municipios se hablará de "planes de igualdad", en otros se preferirá publicar "estrategias de actuación". En ambos casos, suelen tener una duración determinada, imponiéndose un plazo concreto para la consecución de los objetivos que se plantean. Así, por ejemplo, Madrid se encuentra, en la actualidad, inmersa en los programas de la "Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de

http://www.lehendakaritza.ejgv.euskadi.net/r48-bopv2/es/bopv2/datos/2005/03/s05_0042.pdf (última consulta: 7/11/2013). Esta Ley fue modificada, en parte, por el siguiente texto: "Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer", *Boletín Oficial del País Vasco*, 28 de febrero de 2012. Disponible en:

http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/ver_c?CMD=VERDOC&BASE=B03A&DOCN=000108099&CONF=/config/k54/bopv_c.cnf (última consulta: 7/11/2013).

⁸ "Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres", *Boletín Oficial del Estado*, 8 de mayo de 2003. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/05/08/pdfs/A17427-17433.pdf> (última consulta: 7/11/2013).

Madrid, 2011-2015”⁹, si bien venía poniendo en práctica planes en este sentido desde algunos años antes. No en vano, en abril de 2008, el Ayuntamiento de Madrid se adhirió a la “Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local”, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus Asociados. Este documento europeo toma la siguiente idea como una de sus líneas directrices:

Las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de agentes locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres¹⁰.

Los signatarios de la “Carta” reconocen, asimismo que la igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un derecho fundamental, el cual:

Ha de ser aplicado por los gobiernos locales y regionales en todos los campos donde se ejerzan sus competencias, lo que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, tanto sean estas directas o indirectas¹¹.

Teniendo en cuenta estos principios y valores, entre otros muchos, la Estrategia madrileña pretende conseguir la igualdad a través de la implementación de una herramienta clave: la incorporación del Enfoque Integrado de Género en todas las políticas municipales, tanto en la gestión municipal como en las políticas generales dirigidas hacia la ciudadanía y en las políticas específicas dirigidas a mujeres:

⁹ *Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Madrid, 2011-2015*, Ayuntamiento de Madrid: Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales, Madrid, [2010]. Disponible en: <http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/Publicaciones/Estrategia/29.11.2010%20Estrategia%20Igualdad.pdf> [última consulta: 7/11/2013].

¹⁰ *Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local: Una carta que invita a las entidades locales a hacer uso de sus competencias a favor de una mayor igualdad entre todas las personas*, Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus Asociados. Disponible en: http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/igualdad-bienestar-social/Carta_Europea_para_la_Igualdad.pdf [última consulta: 7/11/2013].

¹¹ *Ibid.*

El Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género surge como una estrategia para romper las barreras estructurales que impiden el logro de la igualdad real de oportunidades entre los sexos, asentando la incorporación de la dimensión de la igualdad de género en todas las políticas del Ayuntamiento de Madrid, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los agentes implicados en las mismas; reorganizando, mejorando, desarrollando y evaluando los procesos políticos desde esta dimensión y consiguiendo, a su vez, mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas y el funcionamiento de la Administración Local¹².

Y no solo de la Administración Local, pues es tal la importancia que va cobrando este principio en España que todos los Planes de Igualdad, ya sean a nivel nacional, promovidos por el Instituto de la Mujer, a nivel regional, promovidos por los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, a nivel local, promovidos desde los ayuntamientos, o particular, dentro de las instituciones, empresas y entidades, están siendo elaborados desde el punto de vista integrador del mainstreaming.

Y, por último, no debe olvidarse como el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, a través de sus sentencias, ha elaborado una doctrina precisa del significado de la igualdad y la no-discriminación por razón de sexo. Y el Defensor del Pueblo, también, mediante los informes anuales que sobre su actuación presenta ante las Cortes Generales, ha manifestado su preocupación por la violencia que sufren las mujeres, el impago de las pensiones, la situación de las mujeres presas o la problemática de las mujeres inmigrantes.

¹² *Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Madrid, 2011-2015*, Ayuntamiento de Madrid: Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales, Madrid, [2010]. Disponible en: <http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/Publicaciones/Estrategia/29.11.2010%20Estrategia%20Igualdad.pdf> [última consulta: 7/11/2013].

En lo que respecta al **Mainstreaming**, la “Carta Europea” refiere:

En julio de 1997, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la integración del género como sigue: "La integración de cuestiones de género consiste en evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres en todas las acciones planificadas, comprendiendo la legislación, los procedimientos o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Esta estrategia permite integrar las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y de los hombres en la aplicación, la aplicación, el control y la evaluación de procedimientos y de programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que se beneficien de manera igualitaria y que no se perpetúe la desigualdad.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Como establece la normativa antes mencionada, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de la realización de un diagnóstico que refleje, de la manera más fiel posible, la situación de las mujeres en el ámbito en el que se pretende aplicar el Plan. En el caso de Accem, el informe ha sido realizado por la Comisión de Igualdad en colaboración con el Área de Recursos Humanos, utilizando para ello los múltiples datos que ésta maneja para la eficaz gestión laboral de la Entidad.

Atendiendo a los datos obtenidos en la fase de diagnóstico, puede afirmarse que Accem ya está familiarizada con las políticas de igualdad y ha empezado a implantarlas hace tiempo, si bien no de forma reglamentada. Asimismo, es necesario advertir que cualquier conclusión que se extraiga de dicho informe tendrá que tener en cuenta la especial composición de la plantilla de la Entidad en cuanto a su distribución por géneros, pues más de un 70% de la misma son mujeres, una circunstancia que no hace sino reflejar la situación de las titulaciones relacionadas con las Ciencias Sociales en España¹³. Accem es, en definitiva, una entidad altamente feminizada y, por tanto, implicada activamente con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que puedan detectarse en ella casos de discriminación en función de género, como se desprende de lo siguiente:

- La Dirección de la Entidad es paritaria.
- El género de una persona no es un baremo a tener en cuenta a la hora de promocionar internamente.
- La selección de personal se realiza bajo una política de no discriminación.
- No existe discriminación por embarazo, ni a la hora de solicitar permisos por maternidad o paternidad.
- Las retribuciones, sueldos y salarios percibidos por hombres y mujeres son igualitarios.
- La división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para quienes desempeñan un mismo puesto son independientes del género.
- Se aplican medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar de acuerdo con la legalidad vigente.
- Se fomenta la discriminación positiva en los procesos de selección, siempre con objeto de favorecer la

¹³ En la Universidad de Álava, por ejemplo, un 82,6% del alumnado matriculado en la Licenciatura de Trabajo Social entre los años 2001 y 2013 fueron mujeres. Fuente: <http://www.ehu.es/zenbakitan/es/node/355.html> [última consulta: 17/02/2014].

- incorporación de personal perteneciente al género menos representado.
- El género nunca es un factor a tener en cuenta en caso de tener que extinguir una relación laboral.
 - El acceso a la formación se produce en situación de igualdad, sin que el género influya en la selección de quienes participan en las actividades.
 - Las actividades formativas se realizan, preferentemente, en horario laboral o a distancia.
 - Los horarios y cargas de trabajo permiten conciliar la vida laboral con la familiar y personal.
 - El trato entre mujeres y hombres, sin importar los niveles jerárquicos, es respetuoso e igualitario.
 - Tanto mujeres como hombres reciben el mismo reconocimiento y valoración por el trabajo que desempeñan.
 - Existen numerosos canales de comunicación a través de los cuales poder difundir información dentro de la Entidad, en todos los cuales se tienen en cuenta criterios de igualdad y no discriminación.
 - Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
 - La plantilla de la Entidad se muestra favorable a la promoción de medidas relacionadas con la Igualdad.

Sin embargo, sí que se han detectado una serie de carencias que, una vez estudiadas, se irán paliando en el menor tiempo posible. Las principales son las siguientes:

- Inexistencia de un Plan de Igualdad y de una persona responsable del mismo.
- Falta de encuestas de clima laboral, relacionadas de manera específica con el género, realizadas al personal contratado.
- Formación concreta en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y, especialmente, al personal directivo y los mandos intermedios.
- Inclusión de cláusulas referentes a la igualdad en los contratos.
- Desconocimiento de la plantilla sobre quiénes componen los equipos de selección de personal.
- Inexistencia de un protocolo de actuación en materia de discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género.

- Desconocimiento de las medidas puestas ya en marcha en materia de Prevención de Riesgos Laborales específicos de las mujeres.
- Escasa representatividad femenina en la Junta Directiva de la Entidad.
- Menor incorporación de hombres a los órganos de representación legal de las personas que trabajan en Accem.
- Desconocimiento por parte de la plantilla de las medidas adoptadas en el pasado por Accem relacionadas con la Igualdad.
- Teniendo en consideración los promedios de correlación hombre mujer en la Entidad se advierte cierta tendencia a la infrarrepresentación femenina en las categorías de Responsable de Área y Territorial y de sobrerrepresentación masculina en la categoría de Auxiliar Técnico.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE ACCEM

ASPECTOS GENERALES.

El Plan de Igualdad de Accem se define como un plan estratégico con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y regidas por objetivos, siendo sus características generales las siguientes:

- Colectivo-Integral: las beneficiarias últimas del mismo son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general, mientras que, en la propia Entidad, influirá en la gestión, mejorando la eficacia de los procesos, entre otros aspectos.
- Transversal: implica a todos los componentes del organigrama de la Entidad.
- Dinámico: progresivo y sometido a posibles ajustes y modificaciones durante el proceso de seguimiento.
- Sistemático y coherente: el objetivo final se alcanza cumpliendo diferentes objetivos concretos de forma sistemática.
- Evaluable: se concibe su evaluación integral a través de diversos indicadores.
- Flexible: a medida y en función de las necesidades y posibilidades que se vayan detectando.

PRINCIPIOS RECTORES.

El Plan de Igualdad de Accem se regirá por los siguientes principios:

- ✓ Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ Prohibición y rechazo de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo u orientación sexual.
- ✓ Respeto a la diversidad y la diferencia.
- ✓ Prohibición y rechazo del acoso laboral o sexual por razón de género u orientación sexual.
- ✓ Transversalidad de la perspectiva de género.
- ✓ Acción positiva.
- ✓ Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- ✓ Representación equilibrada.
- ✓ Colaboración y coordinación.
- ✓ Indemnidad frente a represalias.

OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad serán:

- Implantación de un plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Igualdad en formación, selección de personal, promoción interna y representación de los trabajadores.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Indemnidad frente a represalias.
- Sensibilización, en base a su compromiso social, entre los usuarios y en las publicaciones y campañas de sensibilización.
- Designar personas encargadas de la implantación del plan y de la supervisión del cumplimiento de los objetivos.
- Formación en materia de igualdad, no discriminación y violencia de género.
- Negociación colectiva.
- Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.
- Difusión del contenido del Plan de Igualdad.

ÁMBITO Y VIGENCIA

ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Plan de Igualdad afecta a la totalidad de los centros de trabajo de Accem.

VIGENCIA

Este Plan se concibe como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar unos objetivos. La consecución de los mismos puede ser distinta y progresiva, a la vez que el carácter concreto de muchas de las acciones hace que éstas solo tengan sentido mientras subsistan los supuestos que se pretenden corregir. Y a ello se añadiría que se entiende como un documento vivo, en el que se pueden introducir nuevas acciones para los objetivos contenidos en él o hacer frente a situaciones nuevas que se vayan detectando. Por estas razones, el Plan carece inicialmente de plazo de vigencia, si bien se establece un período de puesta en práctica inicial de dos años, transcurrido el cual se revisará formalmente su contenido y, en caso necesario, se redactará un texto nuevo, que incorporará, además, el resultado de los sucesivos procedimientos de evaluación continua que se hayan realizado sobre el Plan.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

- ✓ **Área 1: Compromiso de la Entidad con la Igualdad.**
- ✓ **Área 2: Selección y promoción de personal.**
- ✓ **Área 3: Política retributiva.**
- ✓ **Área 4: Formación interna.**
- ✓ **Área 5: Comunicación y sensibilización.**
- ✓ **Área 6: Conciliación de la vida laboral y familiar y personal.**
- ✓ **Área 7: Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género.**

ÁREA 1: COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

I. OBJETIVO

Afianzar y ampliar el compromiso de Accem con la Igualdad de género.

II. ACCIONES:

- Crear una Comisión de Igualdad.
- Fomentar los sistemas de información que incluyan, de forma sistemática, la variable de género en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en Accem.
- Elaborar un sistema de indicadores de género que permita hacer el seguimiento de los avances en materia de Igualdad.
- Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación legal de la plantilla.
- Designar personas que, estando capacitadas para ello, representen a la Entidad en diferentes foros, órganos colegiados, comités, etc., de forma que el trabajo de Accem en materia de Igualdad pueda ser reconocido y se haga extensible al resto de entidades, organismos e instituciones a ella vinculadas y con las que trabaja.
- Consolidar la participación y colaboración de Accem con las redes de Igualdad de su entorno, así como con las comisiones, unidades o programas de Igualdad de otras entidades.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Dirección, Responsables Territoriales y de Área, Coordinadores.
- Área de Recursos Humanos.
- Área de Comunicación.
- Comisión de Igualdad.

ÁREA 2: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAL.

I. OBJETIVO:

Incorporar la perspectiva de Igualdad a los procesos de gestión y selección de personal.

II. ACCIONES:

1. Selección de personal:

En lo que respecta a la selección de personal, Accem pondrá en práctica las siguientes acciones:

- Publicitar, en las ofertas de empleo que se publiquen, el compromiso de la Entidad en materia de igualdad.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico, área, departamento o servicio para el que se publica la oferta.
- Elaborar una guía para la publicación de ofertas de empleo, que recoja los criterios sobre uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- No incluir en los impresos de solicitud y en las entrevistas de selección preguntas de contenido sexista o sobre la vida privada de la persona candidata.
- Revisar los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

2. Promoción:

En el ámbito de la promoción de personal interno, la Entidad se compromete a:

- Publicitar los procesos de promoción, indicando que se adscriben a los principios de la igualdad de oportunidades.
- Informar de los puestos vacantes a todos los trabajadores, con independencia de su sexo y de su situación familiar.
- Mantener fuera de los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Fomentar la participación de todos los trabajadores, con independencia de su sexo, en las actividades formativas.
- Garantizar la prioridad de quienes han obtenido un permiso por conciliación (maternidad, paternidad o cualquier otro) para acceder a los cursos de formación que se organicen después de su incorporación a la vida laboral.
- Realizar seguimientos periódicos que evalúen el porcentaje anual de mujeres y hombres que han promocionado o que se han presentado a procesos de promoción.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.
- Nuevas incorporaciones.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Área de Recursos Humanos.
- Comisión de Igualdad.

ÁREA 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA

El Artículo 28 del "Estatuto de los Trabajadores" (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) reconocía ya el derecho a la igualdad de remuneración por razón de sexo¹⁴, siendo modificado y ampliado su alcance, por inspiración de la legislación comunitaria, con la "Ley 33/2002, de 5 de julio". Este artículo, por tanto, queda redactado de la siguiente forma:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla¹⁵.

Respetando los principios y valores que la inspiran como Entidad, Accem se compromete a llevar a consecución el siguiente objetivo:

I. **OBJETIVO:**

Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de la misma con indicadores cuantitativos que confirmen la neutralidad.

II. **ACCIONES:**

- Analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: a idéntica situación profesional, igual salario.
- Realizar, de manera periódica, estudios estadísticos sobre las retribuciones medias en Accem, gestionando la información en clave de género.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730> [última consulta: 12/02/14].

¹⁵ Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-13356 [última consulta: 12/02/14].

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Área de Administración y Justificación.
- Área de Recursos Humanos.

ÁREA 4: FORMACIÓN INTERNA

Accem no considera que la formación sea un aspecto aislado e independiente de la actividad de la Entidad, sino un instrumento que ha de integrarse en su planificación estratégica. Al fin y al cabo, se trata de un elemento esencial a la hora de reforzar la productividad y competitividad y de potenciar la empleabilidad de sus trabajadores. Y no solo eso. El diseño y la puesta en práctica de las políticas de igualdad, en nuestro país, siempre han llevado asociadas acciones formativas, un ideario que la Entidad tiene muy presente y que se refleja en los sucesivos planes de formación que, con periodicidad anual, se van aprobando e implementando.

I. **OBJETIVO.**

Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación interna.

II. **ACCIONES.**

Siempre teniendo como objetivo mejorar la situación presente, Accem se compromete a lo siguiente:

- Facilitar el acceso de todos los trabajadores a la información sobre la oferta formativa que pudiese resultarles de interés en función de las competencias que requiera su puesto de trabajo.
- Que el género de un trabajador nunca pueda constituir un criterio de selección o exclusión para participar de una actividad formativa.
- Aumentar, en la medida de las posibilidades de la Entidad, la oferta de actividades formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación entre hombres y mujeres y la violencia de género.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género, tanto del personal contratado, como voluntario.
- Programar actividades formativas sobre prevención y detección de situaciones de acoso por razón de sexo para personas con puestos de responsabilidad y personal a cargo.

- Organizar formaciones sobre prevención del lenguaje y los comportamientos sexistas.
- Ofertar actividades formativas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral, desarrollándolas, bien dentro de la jornada laboral, bien mediante una modalidad semipresencial u online.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.
- Voluntariado.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Área de Recursos Humanos.

ÁREA 5: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

I. OBJETIVO.

Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.

II. ACCIONES.

- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la Entidad.
- Establecer los mecanismos necesarios para que los contenidos de toda clase de comunicación y material de sensibilización elaborados por la Entidad transmitan de manera positiva, inclusiva y no discriminatoria la realidad de las mujeres.
- Desarrollar contenidos inclusivos, en su concepto e imagen, en todos los espacios virtuales diseñados, gestionados y utilizados por Accem.
- Impulsar la creación de un "Manual de estilo" que sirva de referente en estos aspectos a todas las personas que trabajan en la Entidad.
- Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres para hacer visibles las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos de la Entidad.
- Analizar la presencia de la mujer en la imagen corporativa y en aquella que la institución proyecta, tanto a nivel interno, como externo.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.
- Voluntariado.
- Alumnado en prácticas.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Área de Comunicación.
- Área de Recursos Humanos:.

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PERSONAL

I. OBJETIVO.

Accem mantiene una política de conciliación de la vida laboral y familiar y personal en la cual la perspectiva de género ya se encuentra integrada. Pero la Entidad asume que no son suficientes las medidas en este sentido que tienen como objetivo lograr una mayor disponibilidad horaria solo de las mujeres, sino que tratará de promover la conciliación tanto de éstas como de los hombres, logrando un mayor equilibrio entre ambos a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en el ámbito laboral y privado.

II. ACCIONES.

Para la consecución de lo anterior se pondrán en práctica las siguientes acciones:

- Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.
- Poner a disposición de los trabajadores información relativa a sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Mantener la posibilidad de acumular el tiempo de permiso de lactancia.
- Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad de teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados.
- Otorgar preferencia en la elección de períodos vacacionales, si las condiciones del servicio lo permiten, a quienes tengan descendientes en edad escolar para que puedan disfrutar del permiso en épocas escolares no lectivas. Esta situación se hará extensible, también, a quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- Establecer, en la medida de lo posible, flexibilidad horaria especial en supuestos excepcionales y en

atención al puesto de trabajo y a la situación personal y familiar.

- Fomentar, en la medida de lo posible, la realización de reuniones internas de coordinación dentro del horario laboral.
- Estudiar y fomentar posibles acciones que incentiven el ejercicio del permiso de paternidad y de los demás derechos de conciliación por parte de los varones.
- Analizar la viabilidad de la implantación de la jornada intensiva en toda la red territorial de Accem y de medidas de flexibilidad en los horarios de inicio de la jornada de trabajo.
- Conocer las necesidades de conciliación y las demandas de las personas que estudian y trabajan en la Entidad.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de Accem.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Dirección.
- Responsables Territoriales y Provinciales.
- Área de Recursos Humanos.
- Responsable de Formación.
- Comisión de Igualdad.

ÁREA 7: PLAN DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

La "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", sin perjuicio de lo establecido en el "Código Penal", define jurídicamente los términos de "acoso sexual" y "acoso por razón de sexo" (Título I, Artículo 7). Por "acoso sexual" se entendería:

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 ofensivo¹⁶.

En lo que respecta al "acoso por razón de sexo", se definiría como:

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 ofensivo¹⁷.

Hasta la fecha de redacción del presente Plan, en Accem no se han llevado a cabo campañas informativas, divulgativas ni preventivas relacionadas con esta materia, dirigidas a toda la plantilla, personal voluntario y alumnado en prácticas. Por ello, la Entidad, considerando sus principios y valores, y en cumplimiento de lo estipulado en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, que establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Título IV, Capítulo III, Artículo 48), se compromete a lo siguiente:

- Crear un ambiente de trabajo exento de acoso y discriminación de cualquier tipo.

¹⁶ "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Boletín Oficial del Estado*, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 6/11/2013).

¹⁷ "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Boletín Oficial del Estado*, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 6/11/2013).

- Sensibilizar y formar a todos los trabajadores y voluntarios de Accem sobre estas materias, informándoles del compromiso firme por parte de la Entidad de aplicar sanciones disciplinarias a las personas que ocasionen situaciones de acoso.
- Elaborar un "Plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género" en el que se establezca expresamente que todos los miembros de la Entidad, sea cual sea su rango jerárquico, serán respetados en su dignidad, sin que se permitan ni toleren actuaciones de acoso moral, ni sexual.
- Implantar los mecanismos necesarios para que, de producirse cualquier comportamiento ilegal, el trabajador o voluntario afectado pueda denunciar la situación ante sus superiores. Se detallará el procedimiento que habrán de seguir la víctimas para recibir ayuda y a quién deberán dirigir su denuncia.
- Prestar ayuda y asesoramiento a la víctima e informar de la situación a la representación de los trabajadores.
- Tratar seria, rápida y confidencialmente todo tipo de queja, investigando de forma exhaustiva los hechos y su veracidad, protegiendo al trabajador frente a posibles represalias y desestimando aquellas denuncias causadas por la mala fe.
- Sancionar, en función de su gravedad, toda situación de acoso sexual y laboral.
- Garantizar el conocimiento efectivo del contenido del Plan por todos los trabajadores y voluntarios de la Entidad, publicándolo en lugares de fácil acceso y de gran visibilidad.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

La Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, "relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo", recoge que la obligatoriedad de mantener la igualdad en mundo laboral no solo recae en el empresario, sino que:

Los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia¹⁸.

La Ley Orgánica 3/2007, también estipula acerca de la intervención de quienes representan a la plantilla en materia de acoso, los cuales:

Deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (Título IV, Capítulo III, Artículo 48) ¹⁹.

¹⁸ "92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo", *Diario Oficial*, núm. L049 de 24 de febrero de 1992. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML> (última consulta: 13/11/2013).

¹⁹ "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Boletín Oficial del Estado*, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 6/11/2013).

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El documento de la Comisión Europea titulado "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)" establece una serie de objetivos relacionados con la política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo y que deberán ser perseguidos por los agentes interesados. Entre ellos se encuentra el siguiente:

Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo²⁰.

Es por ello que Accem asume como objetivo poner en práctica una política de prevención de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género tanto en la actuación preventiva y de evaluación de los riesgos, como en las actividades formativas y en las demás acciones que estén orientadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas que trabajan en la Entidad.

Se tendrá en cuenta, además, que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a las de los hombres. Ejemplo de ello sería la denominada "doble jornada" o "doble presencia", que afecta a las mujeres con cargas familiares, ocasionando un alargamiento de su tiempo de trabajo e incrementando los riesgos ligados a la sobrecarga y al estrés.

- Potenciar acciones formativas dirigidas al personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales sobre la introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la protección frente a los mismos.
- Incluir parámetros de análisis de las condiciones laborales para velar por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

²⁰ Comunicación de la Comisión: *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*, COM(2002) 118 final, Bruselas (11/03/2002). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0118:FIN:ES:PDF> (última consulta: 13/11/2013).

- Introducir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciban los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los delegados de prevención.
- Elaborar, con anterioridad a la redacción del "Plan de Igualdad", una evaluación previa para conocer la situación real de la mujer en la Entidad en relación con la seguridad y la salud laboral, incluyendo cuestiones referentes a la sobrecarga y estrés derivados de la situación familiar, o al acoso sexual y laboral por razón de género.
- Prevenir los riesgos derivados del trabajo que puedan afectar a las mujeres durante el período de embarazo y de lactancia natural.
- Elaborar un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo o con menos riesgos para facilitar, en la medida de lo posible, el cambio provisional de puesto de trabajo cuando haya riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud.
- Incentivar la comunicación y el intercambio de información entre la plantilla y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conseguir que los protocolos existentes se apliquen correctamente con el fin de lograr los objetivos para los que fueron diseñados

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tanto el "Estatuto de los Trabajadores" (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) como la específica "Ley Orgánica 1/2004" protegen especialmente a las víctimas de violencia de género y, por tanto, en cumplimiento tanto de la legislación vigente, como de los principios corporativos que rigen la política de la Entidad, Accem se compromete a²¹:

- Facilitar la protección y asistencia social integral de la víctima estudiando posibles formas de adaptación de su jornada laboral.
- Otorgar a la víctima derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Entidad tenga vacante en cualquier centro de trabajo, en caso de que se vea obligada abandonar el puesto que desempeñaba para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Suspender la relación laboral con la persona víctima de violencia de género con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en el "Estatuto de los Trabajadores".
- Admitir como "justificadas" las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

²¹ "Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", *Boletín Oficial del Estado*, 29/03/1995. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> (última consulta: 14/11/2013).

"Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Boletín Oficial del Estado*, 29/12/2004. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760> (última consulta: 14/11/2013).

DIFUSIÓN DEL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para llevar a cabo la difusión de los contenidos en el Plan de Igualdad, Accem pondrá en práctica las siguientes medidas:

- Dar a conocer el Plan a través de campañas informativas periódicas que aclaren sus contenidos, finalidad y recojan propuestas de actuación.
- Confeccionar materiales informativos y de sensibilización y enviarlos a todas las personas vinculadas laboralmente con la Entidad, así como a aquellas que mantienen un compromiso de voluntariado.
- Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad y darle la difusión correspondiente.

PROMOVER LA IGUALDAD COMO UN DERECHO Y UN VALOR SOCIAL EFECTIVOS E IRRECUSABLES

Accem mantiene entre sus valores fundamentales la "Justicia Social", en tanto que promueve el respeto y la protección de los derechos y libertades de todas las personas, así como la igualdad de oportunidades, de una manera justa y equitativa, entendiendo que se trata de una obligación de los poderes públicos, y también un imperativo ético de toda la sociedad. Por ello, impulsa la igualdad de derechos y deberes de todas las personas, con independencia de su origen, sexo, raza, religión, opiniones o grupo social.

De igual forma, su trabajo está caracterizado por un marcado "compromiso social", el cual encuentra su expresión más clara en la dedicación e implicación moral de las personas que, de forma remunerada o voluntaria, realizan un trabajo que promueve la transformación social.

Accem, en virtud de sus principios inspiradores y su experiencia de trabajo, no es ajena a la promoción de la igualdad en tanto que derecho y valor social efectivo e irrecusable. Sin embargo, para aumentar su implicación en esta materia, llevará a cabo las siguientes medidas:

- Continuar diseñando y poniendo en práctica programas y actividades contra la trata de personas.

- Diagnosticar y evaluar, de forma periódica, la situación de las mujeres en distintos ámbitos (salud, educación, empleo, conciliación, violencia...).
- Utilizar la información recabada en el párrafo anterior para realizar campañas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Promover, en los foros en los que participa, el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Organizar actividades formativas dirigidas a los usuarios de la Entidad en los que se aborden aspectos de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la violencia de género.
- Diseñar y realizar cursos de formación para el empleo, ocupacional y reciclaje profesional destinados a usuarias que deseen incorporarse al mercado de trabajo o mejorar sus expectativas laborales.
- Sensibilizar al empresariado local para dar mayores oportunidades de empleo a mujeres.
- Poner en práctica actividades y programas de sensibilización para centros educativos que incidan en la igualdad, corresponsabilidad familiar, diversificación profesional e interculturalidad.
- Fomentar el movimiento asociativo de las mujeres y la participación de éstas en el movimiento asociativo en general.

COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Para velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y para evitar la discriminación por razón de género u orientación sexual, lugar de nacimiento, creencias religiosas, etc., se creará un "Comisión Permanente de Igualdad".

Sus funciones, entre otras, serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, así como de las acciones relacionadas con él que se vayan promoviendo.
- Prestar asistencia y asesoramiento, dentro de la Entidad, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de diseñar proyectos y acciones formativas, solicitar subvenciones, confeccionar materiales de sensibilización, etc.
- Recibir informes periódicos sobre la aplicación y la consecución de objetivos del Plan de Igualdad.
- Realizar un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan.
- Estudiar cualquier información que pueda recibir relativa a situaciones discriminatorias en el seno de Accem.
- Velar por la estricta observancia del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y Laboral por Motivos de Género.
- Investigar, de manera confidencial, todo supuesto caso de acoso sexual o laboral por motivos de género y, atendiendo al procedimiento recogido en el Protocolo antes mencionado, poner fin a dicha situación, prestando apoyo a la víctima y proponiendo las sanciones contra la persona acosadora que considere más oportunas.
- Dar la máxima difusión a los contenidos del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el Acoso Sexual y Laboral por Motivos de Género.
- Elaborar y aprobar un Reglamento de Funcionamiento por el que se regirá, el cual deberá ser presentado a la Dirección de la Entidad para su conocimiento y aprobación.

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Áreas y departamentos responsables de la implantación y supervisión de las medidas:

- Selección y promoción de personal: Área de Recursos Humanos.
- Plan de Formación Interna: Área de Recursos Humanos.
- Comunicación no sexista: Área de Comunicación.
- Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género: Área de Recursos Humanos; todos los responsables y coordinadores.
- Negociación colectiva: Área de Recursos Humanos, Comité de Empresa.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género: Área de Recursos Humanos.
- Víctimas de violencia de género: Área de Recursos Humanos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar y personal: Área de Recursos Humanos; todos los responsables y coordinadores.
- Difusión del contenido del Plan de Igualdad: Área de Recursos Humanos; todos los responsables y coordinadores.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Accem, a través de la Comisión de Igualdad, realizará el control y seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento, haciendo especial hincapié en su eficacia para detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Si se detectasen errores de aplicación que pudiesen restarle efectividad en la consecución de sus objetivos, la Comisión Permanente de Igualdad podrá proponer la modificación del Plan siguiendo los trámites oportunos.

La misma Comisión se encargará de realizar un informe anual sobre la aplicación del Plan y sus resultados, el cual será comunicado a la Dirección de Accem, a su Junta Directiva y a la representación sindical. Los datos utilizados en su elaboración deberán estar actualizados, desagregados por sexos, y servirán para evaluar,

cuantitativa y cualitativamente, los objetivos propuestos, acciones realizadas, recursos asignados, plazos de ejecución, resultados obtenidos, etc. A los datos cuantitativos aportados desde el Área de Recursos Humanos habrá que añadir los procedentes de una recogida sistemática de información mediante cuestionarios, entrevistas personales, observación participativa, etc.

Asimismo, se contempla la posibilidad de la realización de una Auditoría Interna de Género del Plan, que tendrá carácter bianual y servirá para evidenciar el cumplimiento del mismo y, si es necesario, introducir mejoras.

La Dirección de Accem se compromete, en todo caso, a facilitar el trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad.