

I Plan de Igualdad de FUNDACION INSTITUTO SPIRAL

EJE I. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Implementar un sistema de **gestión y organización de los recursos humanos protocolizado y transparente**, que garantice la participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso, permanencia, formación y promoción laboral en todos los puestos de trabajo y servicios, **eliminando estereotipos sexistas** desde principios de igualdad de trato, de méritos y capacitación y aumente la calidad y estabilidad del empleo.

EJE II. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Promover, mejorar y protocolizar la conciliación de vida familiar, personal y laboral, optimizando las medidas de conciliación y el sistema de organización del trabajo.

EJE III. IMAGEN Y COMUNICACION

Implicar activamente a toda la plantilla y dirección en la implementación del I Plan de Igualdad de la entidad, establecer un sistema de **comunicación igualitario transversal** a todos los procesos y hacer de Fundación Instituto Spiral un **modelo de referencia** en su sector económico y en la sociedad en cuanto a la implementación del mainstreaming de género en sus servicios y **aportación a la calidad de vida de mujeres con especial vulnerabilidad**.

EJE IV. CALIDAD DE VIDA

Lograr un **equilibrio** entre el **desarrollo técnico y la actividad preventiva**, capaz de garantizar niveles adecuados de seguridad y salud atendiendo a las especiales dificultades de los servicios prestados

La igualdad es un valor clave en nuestra institución



Áreas de Actuación

- Área 1. Acceso y Promoción Laboral
- Área 2. Procesos en la Gestión de RR. HH.
- Área 3. Formación
- Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad
- Área 5. Imagen y comunicación
- Área 6.- Prevención y Riesgos laborales
- Área 7. Acoso sexual y por razón de sexo

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2018-2020



Ayudamos desde y para la igualdad...

La finalidad del I Plan de Igualdad de Fundación Instituto Spiral es conseguir la mejora de vida de las trabajadoras y trabajadores de la entidad y la igualdad real, eliminando los obstáculos mentales, culturales y sociales que dificultan tal igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca 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.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países integrantes.

En el ordenamiento jurídico español se contemplan la dimensión formal y material de la igualdad en los **artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española**.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres legisla que todas las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad, cuyo concepto y contenido se contemplan en el art 46 de la indicada LO.

Fundación Instituto Spiral, acogándose a la legislación vigente y futura próxima cuyos objetivos y principios comparte, y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

El gran reto ahora es implantar las medidas propuestas y conseguir la igualdad real ,para ello necesitamos la implicación activa de toda la plantilla.

Gracias por vuestra colaboración

La Dirección

EJE I. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Área 1.- Acceso y Promoción laboral

- 1.1 Protocolo de acceso al empleo y plan de promoción que garantice la objetividad e igualdad y promueva la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla.
- 1.2 Preferencia, en igualdad de condiciones, en la contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo.
- 1.3 Priorizar la promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- 1.4 Campaña para atraer a hombres en los procesos de selección.

Área 2. Procesos en la Gestión de RRHH

- 2.1 Rediseño de APT con perspectiva de género , incidiendo en la descripción del esfuerzo mental y emocional de cada uno de los puestos.
- 2.2 Software de Gestión de RRHH: medición de indicadores desagregados por sexo.
- 2.3 Participación equilibrada en todos los órganos colegiados y en los puestos de mando.
- 2.4 Protocolo de bienvenida con los valores de igualdad de la entidad.

Área 3. Formación

- 3.1 Formación en género al Comité de Igualdad
- 3.2 Perspectiva de género en el procedimiento de formación .
- 3.3 Diagnóstico de necesidades formativas con datos desagregados por sexo y perspectiva de género.
- 3.4 Capacitación en Responsabilidad social, tecnología y habilidades directivas.
- 3.5 Formar al menos al 20% de la plantilla anualmente en igualdad.
- 3.6 Materiales formativos con lenguaje e imágenes no sexistas.
- 3.7 Adaptar horarios y/o sesiones formativas a todos los turnos.
- 3.8 Promover el uso de los PIF .
- 3.9 Evaluación del plan de formación desde la perspectiva de género.

ACCIONES

EJE II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad

- 4.1 Plan de conciliación.
- 4.2 Procedimiento escrito con protocolos de solicitud y aprobación de medidas de conciliación.
- 4.3 Análisis exhaustivo de las necesidades de conciliación de la plantilla.
- 4.4 Campaña de difusión de medidas de conciliación.
- 4.5 Talleres para la concienciación del uso de tiempo igualitario.

ACCIONES

EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Área 5. Imagen y comunicación

- 5.1 Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla.
- 5.2 Incluir en la misión y visión de la empresa los valores igualitarios.
- 5.3 Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad en la Web y material informativo y publicitario.
- 5.4 Rediseño de Web y material de presentación de la empresa destacando el Centro Especializado de Atención a Mujeres Drogodependientes y los valores igualitarios de la empresa.
- 5.5 Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de documentos internos y externos.

ACCIONES

EJE IV.- CALIDAD DE VIDA

Área 6.- Prevención y Riesgos laborales

- 6.1 Acciones formativas anuales para prevenir riesgos laborales derivados del esfuerzo mental y emocional que supone el trabajo realizado ligándolo a los nuevos APT.
- 6.2 Diseñar procesos y sistemas de apoyo a la plantilla para reducir el esfuerzo mental y emocional.

ACCIONES

Área 7. Acoso sexual y por razón de sexo

- 7.1 Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- 7.2 Difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.