



II PLAN DE IGUALDAD DE UPACE SAN FERNANDO

JUNIO 2015-JUNIO 2018



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

1. PREÁMBULO
2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD
3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
4. OBJETIVOS Y ACCIONES
5. CRONOGRAMA
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. PREÁMBULO

A) Breve introducción relativa al compromiso

La empresa se comprometió con la igualdad a través de una declaración firmada por la dirección en la que se implica en la elaboración de un Plan de Igualdad y su puesta en marcha en Diciembre de 2011. Así, el día 17 de enero de 2012 se constituyó la Comisión de Igualdad compuesta por trabajadores y trabajadoras en representación de la empresa y personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez finalizado el desarrollo de dicho Plan, el Consejo de Dirección, en fecha de septiembre de 2014, acordó diseñar y aplicar el II Plan de Igualdad en Upace San Fernando.

B) Marco jurídico de referencia

En el marco de las Organización de las Naciones Unidas, los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1.967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1.979 y la creación por esta última, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

Asimismo, la ONU ha expresado reiteradamente la necesidad de implicar a los hombres en la construcción de sociedades igualitarias. En este sentido, cabe destacar el Informe denominado “El papel de los hombres y niños en el logro de la igualdad de género” presentado por Kofi Annan, Secretario General de



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

las Naciones Unidas, a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2004.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3).

Asimismo, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. Igualmente, la Unión Europea ha considerado la importancia de contar con los hombres activamente en las políticas de igualdad, en el documento titulado “Los hombres y la igualdad de género”. Conclusiones del Consejo, adoptadas en su sesión núm. 2767, de diciembre de 2006.

En el ámbito estatal, la Constitución Española en el artículo 14 proclama el principio de igualdad ante la Ley, y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Constitución, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y los acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. El artículo 96 dispone que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Y el artículo 93 prevé que mediante Ley Orgánica se podrá autorizar la celebración de Tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Estatuto de Autonomía asume un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado: artículo 10.2; 15 y 38, entre otros.

Con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos y desarrollos eficaces, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades; marcándose como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones así como la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

Definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007:

El **principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres (artículo 3)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (artículo 5)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta (artículo 6)

1. Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 7)

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** 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 ofensivo.



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

2. Constituye **acoso por razón de sexo** 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 ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (artículo 9)

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (artículo 11)



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (artículo 43)

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44)

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

C) Principios definitorios del Plan de Igualdad en UPACE San Fernando:

- Definición de plan de igualdad en la empresa, Art. 46 LOIEMH

La Ley Orgánica efectiva para la igualdad de mujeres y hombres, establece en su artículo 46 lo siguiente referente a los planes de igualdad en las empresas:



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Personas destinatarias: El II Plan de Igualdad está dirigido a todas las personas que forman parte de la plantilla de Upace San Fernando.

Estructura del II Plan de Igualdad de Upace San Fernando

El II Plan de Igualdad se divide en las siguientes áreas de actuación:

1. Cultura organizacional.
2. Comunicación.
3. Acceso y selección.
4. Formación
5. Desarrollo profesional y promoción.
6. Política retributiva.
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
8. Prevención del acoso.
9. Garantías para personas víctimas de violencia de género.
10. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.



Duración o vigencia del II Plan de Igualdad: 3 años. Junio 2015-junio 2018.

D) Comisión Permanente de Igualdad:

- Quiénes la forman.

La comisión Permanente de Igualdad está formada por seis personas, tres representantes legales de trabajadores y trabajadoras y tres personas trabajadoras representando a la empresa.

Representación legal de la plantilla: Andrés Hermida, Isabel Justicia y Manuel García.

Representación de la empresa: Rocío Olmo, Mónica Saucedo, y Antonio Bordés.

Formará parte también Carmen Toro, que aunque pertenece a Educación, hay una estrecha relación por la realización conjunta de las actividades de las fechas señaladas relacionadas con la Igualdad de Género.

- Funciones y/o competencias

El objetivo de la Comisión será el de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el mayor consenso posible de ambas partes.

También son objetivos velar por el cumplimiento del II Plan de Igualdad y evaluar todo el proceso y los resultados del II Plan de Igualdad.

- Las reuniones serán cuatrimestrales, estableciéndose en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año. Este año, al comenzar el II Plan en el mes de junio, se llevará a cabo una reunión en dicho mes para componer la Comisión de Igualdad.

Durante los meses de enero de 2016, 2017 y 2018 se procederá al seguimiento anual de las acciones implantadas en el año anterior. En julio de 2018 se realizará el seguimiento de ese año y la evaluación del II Plan de Igualdad, que finaliza en junio de 2018.



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

D) Medios materiales y personales:

Medios personales: para el diseño e implantación del II Plan de Igualdad se cuenta con varias personas de las que trabajan en Upace San Fernando, como las 6 personas que integran la Comisión de Igualdad y las personas responsables de áreas. Se cuenta con una Consultora externa que es la encargada de implementar las medidas que necesitan de mayor especialización y formación en el área de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los medios materiales se cuenta con todos los necesarios para desarrollar este proyecto, ya que la entidad posee numerosas instalaciones y medios técnicos y materiales.

Para implantar este II Plan de Igualdad, se necesita un presupuesto total aproximado de 6.500 €, que abarcarán los tres años de vigencia del Plan. La mayoría de las acciones a implantar las realizarán personas que trabajan en la entidad, por lo que no se ha cuantificado este trabajo, ya que es difícil determinar las horas concretas de dedicación al II Plan y su asignación retributiva.

En dicho presupuesto entra el diagnóstico de la entidad, el diseño del II Plan de Igualdad y las acciones formativas a desarrollar durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Upace San Fernando ha sido **implantado con éxito. Se han desarrollado el 90% de las acciones planteadas.**

La mayoría de las acciones planteadas se han desarrollado conforme al cronograma previsto.

Las acciones que no se han llevado a cabo, quedan recogidas en el II Plan de Igualdad, y serán implantadas en el período 2015-2018.

La Comisión de Igualdad ha funcionado con éxito, reuniéndose las veces que estaba previsto. Se ha consensado cada actuación a implantar y se ha evaluado su impacto.



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

Cada reunión ha quedado reflejada en su correspondiente Acta, que puede ser consultada por cualquier persona que así lo requiera.

En líneas generales, destacamos lo más relevante en materia de Igualdad que ha logrado Upace San Fernando, y que por supuesto ha significado un cambio en la estructura de la entidad con respecto a la fecha anterior a la implantación del I Plan de Igualdad.

Actualmente existe una cultura explícita de igualdad entre mujeres y hombres, como queda recogido en los objetivos de la Entidad.

Se le ha comunicado a las empresas colaboradoras y proveedoras de la existencia del Plan de Igualdad y el compromiso de Upace con empresas que apliquen medidas de Igualdad.

Se han revisado los documentos que utiliza la entidad y se ha incorporado un lenguaje igualitario. Se ha diseñado y enviado a toda la plantilla, un manual de lenguaje no sexista.

Durante los 3 años de duración del I Plan de Igualdad, se han impartido diversas acciones formativas relacionadas con la Igualdad, por lo que se han formado numerosas personas de la entidad, y sobre todo, las personas responsables de cada área, lo que asegura que se vele en cada área por el cumplimiento del I Plan de Igualdad.

Upace San Fernando ha destinado parte de su presupuesto, al diseño e implantación del II Plan de Igualdad, lo que reconoce la importancia de aplicar acciones para disminuir o erradicar prácticas discriminatorias relacionadas con la igualdad.

Todos los documentos de la entidad utilizan un lenguaje igualitario.

Se ha disminuido levemente (3,2%) el porcentaje de trabajadoras en la Organización, aunque persiste la feminización del sector.

No existe precariedad laboral femenina notable. Las mujeres y los hombres disfrutan, prácticamente, de los mismos tipos de contratos. Cabe destacar que todos los contratos de la entidad son de jornada continua. Anteriormente un porcentaje importante era de jornada partida, lo que dificultaba la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Se han diseñado distintos Protocolos de actuación: Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de Violencia de Género y de Acoso sexual y por razón de género. Se



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

le han enviado estos protocolos a toda la plantilla, para que sepan cómo actuar en dichas situaciones.

Concluimos que el diseño, desarrollo y evaluación del I Plan de Igualdad de Upace San Fernando ha puesto de manifiesto el interés de la entidad por contribuir a la disminución y/o erradicación de prácticas discriminatorias, como planteaba su objetivo general. Y ha impulsado el diseño del II Plan de Igualdad para continuar con acciones que mejoren la política de la empresa y el beneficio de sus trabajadoras y trabajadores.

3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A) RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En UPACE San Fernando **existe una cultura explícita de igualdad entre mujeres y hombres**, recogida en la política de la entidad.

Existen personas en todos los departamentos con **formación específica en género e igualdad de oportunidades**.

Los canales de comunicación utilizados son efectivos y la plantilla se muestra conforme con la comunicación recibida.

Se utiliza un lenguaje igualitario en todos los documentos de la entidad. Se ha diseñado un **manual de lenguaje no sexista** y se ha enviado a toda la plantilla.

La plantilla de Upace San Fernando está ocupada en su gran mayoría por mujeres, el 70,2%, por lo que persiste la tendencia de **feminización del sector**.

De los 7 departamentos, existen 2 en los que las cifras de hombres triplica a las mujeres: centro de terapia ocupacional y centro especial de empleo, donde las tareas a realizar son mantenimiento, vigilancia, conducción y talleres de carpintería y jardinería. Por el contrario en los otros 5 departamentos hay una gran mayoría de mujeres, ya que son departamentos que se dedican a la cocina, limpieza y cuidado y atención de las personas con discapacidad. **Clara segregación horizontal**.

Los hombres ocupan mayor porcentaje de puestos de responsabilidad que las mujeres, por lo que existe una **segregación vertical**.

Las mujeres y los hombres disfrutan prácticamente de los mismos tipos de contratos. Sólo existe una pequeña diferencia en las contrataciones indefinidas, donde los hombres superan levemente a las mujeres. Existen un mayor número de mujeres con



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

contrato a tiempo completo. Todos los contratos existentes son de jornada continua.
No existe precariedad laboral femenina.

El nivel de estudios de las mujeres es algo superior que el de los hombres.

En Upace San Fernando las trabajadoras se forman algo más que los trabajadores, y la gran mayoría en el centro de trabajo y dentro del horario laboral.

Las medidas de conciliación contempladas son las exigidas por la Ley 3/2007, y son conocidas por la mayoría de la plantilla. **La conciliación sigue recayendo en las trabajadoras**, ya que son ellas las únicas que han utilizado medidas de conciliación en estos tres últimos años.

Existe un **protocolo de Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal y se ha enviado a toda la plantilla.

Existe un **protocolo de Violencia de Género**, que ha sido comunicado a todas las trabajadoras y trabajadores.

En cuanto al movimiento de personal, la mayoría de las personas que causan baja es debido a la finalización de contrato. Destacar que el abandono voluntario es igual en los hombres que en las mujeres. No existe diferencia entre el porcentaje de bajas femenino y masculino.

En Upace San Fernando **no se han producido promociones** en estos 3 últimos años.

Se cuenta con un protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual o por razón de sexo. Se ha enviado a toda la plantilla para su conocimiento.

La igualdad entre mujeres y hombres no es una cuestión que preocupe a la plantilla, porque creen que no existen desigualdades.

INDICADORES DE MEJORA DEL DIAGNÓSTICO DE UPACE SAN FERNANDO

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ASPECTOS DE MEJORA
1. Compromiso con la igualdad en la cultura de la organización	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un compromiso de Upace San	Mantener el compromiso con la igualdad de oportunidades en la entidad.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



	<p>Fernando.</p> <p>Las trabajadoras y trabajadores de la mayoría de los departamentos cuentan con formación específica en género e igualdad de oportunidades.</p>	
2. Comunicación	<p>No existen problemas de comunicación.</p> <p>Se ha diseñado un manual de lenguaje no sexista, que se ha difundido a toda la plantilla.</p> <p>Se utiliza un lenguaje igualitario.</p> <p>No se exige a las empresas proveedoras y colaboradoras que cumplan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Mantener y reforzar los canales de comunicación.</p> <p>Fomentar la colaboración con empresas comprometidas con la igualdad.</p>
3. Acceso y selección	<p>Existe una mayor concentración de personas del mismo sexo en varios departamentos. Segregación horizontal.</p>	<p>Incorporar a personas del sexo menos representado en los departamentos donde existan brechas de género, para acabar con la segregación horizontal.</p> <p>Formar a las personas responsables de la selección de personal en igualdad de oportunidades.</p> <p>Definir los puestos de trabajo y los requisitos de acceso.</p> <p>Establecer criterios objetivos para la selección de personal.</p>



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

4. Formación	No existen diferencias significativas relacionadas con el acceso a la formación de la plantilla. Las mujeres participan algo más en acciones formativas.	Continuar ofreciendo formación desde la empresa y fomentar que tanto hombres como mujeres participen en ellas. Mantener la formación en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.
5. Desarrollo profesional y promoción	Mayor porcentaje de hombres en puestos de responsabilidad. Segregación vertical. No existen criterios objetivos para promocionar.	Fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y aumentar el número, para acabar con la segregación vertical. Establecer criterios objetivos y neutros para la promoción en la entidad.
6. Política Retributiva	No existe brecha salarial entre mujeres y hombres.	Garantizar que las nuevas contrataciones obtengan el mismo salario en categorías de igual nivel y puestos de igual valor.
7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	No existen medidas de conciliación aparte de las recogidas en la Ley 3/2007. Las mujeres son las únicas que utilizan las medidas de conciliación	Incluir medidas de conciliación, además de las recogidas en la Ley de Igualdad. Conseguir que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares y tareas domésticas. Fomentar el uso de las medidas por parte de los trabajadores.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



		Formar a los trabajadores en conciliación y corresponsabilidad.
8. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	<p>No se ha dado el caso de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Se ha difundido el protocolo a toda la plantilla.</p> <p>Se ha formado a las personas responsables de área en prevención y detección del acoso sexual o por razón de sexo.</p>	Difundir de nuevo el Protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Violencia de género	<p>No se conocen casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>Existe un Plan de medidas para trabajadoras víctimas de violencia. Protocolo de información y actuación.</p> <p>Se ha difundido el Protocolo de Violencia de Género a toda la plantilla.</p> <p>Se ha formado a las personas responsables de área en prevención, detección y actuación de la violencia de género.</p>	<p>Investigar si hay o ha habido trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>Difundir de nuevo el protocolo de violencia de género a toda la plantilla.</p> <p>Fomentar la formación en el ámbito de violencia de género.</p>
	No se incluye la igualdad en la	Incluir la igualdad como



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

10. Salud laboral y prevención de riesgos laborales	política de salud laboral ni de prevención de riesgos laborales.	objetivo en la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Incluir la salud de las mujeres en las evaluaciones de riesgos laborales.
---	--	---

B. TÉCNICAS INDAGATORIAS

Para la realización del diagnóstico de UPACE San Fernando se han utilizado técnicas de información cuantitativa y cualitativa.

La Información cuantitativa: incluye datos estadísticos existentes en la base de datos de la entidad. Nos aportan información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales, criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, excedencia y permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo, etc.

La técnica utilizada ha sido los datos estadísticos de la empresa.

La Información cualitativa: nos ofrece información sobre las aptitudes, opiniones, experiencias, prácticas y el sentir de las trabajadoras y trabajadores, así como del personal directivo, analizando la cultura y la concepción y percepción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en UPACE San Fernando.

La técnica utilizada ha sido entrevista personal y cuestionarios.

Para analizar los datos se recurre a los datos absolutos y a los datos relativos.

Los datos absolutos se refieren al porcentaje del total de la plantilla, mientras los datos relativos reflejan el porcentaje de mujeres sobre mujeres y de hombres sobre hombres, para poder hacer así una comparativa más exacta de las desigualdades con las que nos encontramos en la entidad.

Por tanto hemos trabajado con datos desagregados por sexo, incorporando en todo momento, la perspectiva de género en todo el proceso de cada fase.



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

C. MEDIOS EMPLEADOS

Los medios empleados para la recogida de información y el análisis del diagnóstico de UPACE San Fernando han sido tanto materiales como humanos.

Materiales: documentación relativa a la entidad (convenio colectivo, base de datos, documentación interna), hojas de cálculo, cuestionarios para la plantilla, ordenadores, teléfono.

Humanos: personal de Alas Consultoría (consultoría externa contratada para el diseño del Plan de Igualdad) y personal de UPACE San Fernando, detallados en apartado anterior.

5. OBJETIVOS Y ACCIONES

OBJETIVO PRINCIPAL DEL II PLAN DE IGUALDAD

Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de la entidad, para alcanzar la igualdad de trabajadoras y trabajadores y eliminar las discriminaciones existentes por razón de sexo.

OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Son los que determinan la línea de actuación del II Plan de Igualdad.

- Fomentar la igualdad de oportunidades en la plantilla de UPACE San Fernando.
- Reforzar la cultura de igualdad en la empresa tanto interna como externamente.
- Promover el uso de lenguaje no sexista.
- Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de personas del sexo menos representado en aquellas áreas donde su representación es menor.
- Disminuir la segregación vertical y horizontal de la entidad.
- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción en la entidad.
- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Incorporar medidas de conciliación para la plantilla.



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

- Sensibilizar a los trabajadores en temas de corresponsabilidad.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, así como proteger a las víctimas.
- Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.
- Ser conscientes que las políticas de igualdad contribuyen al mejor rendimiento del personal y por tanto, a la rentabilidad de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Son los que señalan los cambios que se quieren conseguir en la entidad.

ACCIONES

Son las actuaciones que se diseñan para hacer efectivos los objetivos planteados y producirán cambios a nivel individual (a todas las personas que forman parte de la plantilla) y a nivel general (en la entidad).

Los objetivos específicos y las acciones se detallan a continuación en cada área de actuación, detallando posteriormente cada acción a implementar.

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

1. Cultura de igualdad en la entidad
2. Comunicación
3. Acceso y selección
4. Formación
5. Desarrollo profesional y promoción
6. Política retributiva
7. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
8. Prevención acoso sexual y por razón de sexo
9. Violencia de género
10. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

ÁREA ACTUACIÓN 1: CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la integración de la perspectiva de género en la entidad y promover la sensibilización en igualdad a la plantilla de UPACE San Fernando.

<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la entidad. 2. Crear la comisión de igualdad. 3. Promover la formación en igualdad a todo el personal de la empresa. 	<p>ACCIÓN 1.1</p> <p>Compromiso de establecer la igualdad de oportunidades como objetivo en la política de la entidad.</p>
	<p>ACCIÓN 1.2</p> <p>Diseño del II Plan de Igualdad.</p>
	<p>ACCIÓN 2.1</p> <p>Creación de una comisión permanente de igualdad.</p>
	<p>ACCIÓN 2.2</p> <p>Obtención de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades: distintivo «Igualdad en la Empresa», premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas etc.</p>
	<p>ACCIÓN 2.3</p> <p>Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.</p>

Área de actuación: CULTURA DE IGUALDAD

Acción 1.1: **Compromiso de establecer la igualdad de oportunidades como objetivo en la política de la entidad.**

Personas responsables: Dirección y representantes legales de trabajadores y trabajadoras.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: Septiembre 2014

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Indicadores:

- Acciones desarrolladas para el fomento de una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades.
- Medidas adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa.

Área de actuación: CULTURA DE IGUALDAD

Acción 1.2: **Diseño del Plan de Igualdad.**

Personas responsables: Dirección y Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: Junio 2015

Indicadores: Existencia en la empresa de un plan de igualdad.

Área de actuación: CULTURA DE IGUALDAD

Acción 2.1: **Creación de una comisión permanente de igualdad.**

Personas responsables: Dirección y representantes legales de trabajadores y trabajadoras.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación : Junio 2015

Indicadores: Comisión de Igualdad.
Acta de constitución de la Comisión de Igualdad.
Actas de cada reunión.



Área de actuación: CULTURA DE IGUALDAD
Acción 2.2: Obtención de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades: distintivo «Igualdad en la Empresa», premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas etc.
Personas responsables: Dirección y representantes legales de trabajadores y trabajadoras.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación :segundo trimestre de 2016
Indicadores: Obtención del distintivo.

Área de actuación: CULTURA DE IGUALDAD
Acción 2.3: Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad
Personas responsables: Dirección y representantes legales de trabajadores y trabajadoras.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación : primer trimestre de 2016
Indicadores: Asistencia a eventos de Igualdad.

ÁREA ACTUACIÓN 2: COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Impulsar el refuerzo de la cultura de igualdad tanto interna como externamente y fomentar el uso de un lenguaje no sexista en la entidad.

<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a la plantilla y a las empresas proveedoras de la existencia del II Plan de Igualdad. 2. Fomentar el uso de un lenguaje igualitario. 	<p>ACCIÓN 1.1 Diseño del II Plan de Comunicación.</p>
	<p>ACCIÓN 1.2 Difusión del II Plan de Comunicación a la plantilla.</p>
	<p>ACCIÓN 1.3 Información a las empresas proveedoras y colaboradoras la implantación del II Plan de Igualdad en nuestra entidad.</p>
	<p>ACCIÓN 1.4 Establecimiento de comunicaciones periódicas sobre los avances del II Plan de Igualdad a toda la plantilla.</p>
	<p>ACCIÓN 2.1 Difusión de la guía de lenguaje igualitario.</p>
	<p>ACCIÓN 2.2 Revisión de los documentos de la entidad y las comunicaciones existentes para comprobar el uso de lenguaje no discriminatorio.</p>

Área de actuación: COMUNICACIÓN

Acción 1.1: **Diseño del II Plan de Comunicación.**

Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsable de comunicación.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: Tercer trimestre de 2015

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Indicadores: Existencia de un plan de comunicación.

Área de actuación: COMUNICACIÓN

Acción 1.2: **Difusión del II Plan de Comunicación a la plantilla.**

Personas responsables: Comisión de Igualdad y Responsables de área.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: tercer trimestre de 2015

Indicadores: Nº de personas a las que ha llegado la información.

Área de actuación: COMUNICACIÓN

Acción 1.3: **Información a las empresas proveedoras y colaboradoras la implantación del II Plan de Igualdad en nuestra entidad.**

Personas responsables: Responsable de comunicación.

Personas destinatarias: empresas proveedoras y colaboradoras.

Calendario de implementación: cuarto trimestre año 2015

Indicadores: Nº de empresas informadas sobre la implantación en UPACE San Fernando del II plan de igualdad.
Resguardo de la información remitida.

Área de actuación: COMUNICACIÓN

Acción 1.4: **Establecimiento de comunicaciones periódicas sobre los avances del II**

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Plan de Igualdad a toda la plantilla.
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsables de áreas.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: primer trimestre de 2016
Indicadores: conocimiento por parte de la plantilla de los avances del II plan de igualdad.

Área de actuación: COMUNICACIÓN
Acción 2.1: Difusión de la guía de lenguaje igualitario.
Personas responsables: Comisión Igualdad y responsable Plan de Igualdad.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2015
Indicadores: número de personas que reciben la guía de lenguaje igualitario.

Área de actuación: COMUNICACIÓN
Acción 2.2: Revisión de los documentos de la entidad y las comunicaciones existentes para comprobar el uso de lenguaje no discriminatorio.
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsable del Plan de Igualdad.
Personas destinatarias: toda la plantilla y personas usuarias de la entidad.
Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan
Indicadores: Nº de documentos revisados



ÁREA ACTUACIÓN 3: ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Disminuir la segregación horizontal en Upace San Fernando.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <p>1. Incorporar a personas del sexo menos representado en cada área, cuando se cree una vacante o sustitución.</p>	<p>ACCIÓN 1.1</p> <p>Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo.</p>
	<p>ACCIÓN 1.2</p> <p>Formación en género e igualdad de oportunidades a las personas encargadas de realizar los procesos de selección.</p>
	<p>ACCIÓN 1.3</p> <p>Inclusión de personas del sexo menos representado en el departamento al que se accede.</p>
	<p>ACCIÓN 1.4</p> <p>Regulación de un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género, definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales.</p>
	<p>ACCIÓN 1.5</p> <p>Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, para garantizar una objetividad en los procesos de selección y, por tanto, en las contrataciones.</p>

Área de actuación: ACCESO Y SELECCIÓN

Acción 1.1: **Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo.**

Personas responsables: departamento de selección.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Personas destinatarias: candidatas y candidatos.
Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan
Indicadores: Documento con la oferta de empleo.

Área de actuación: ACCESO Y SELECCIÓN
Acción 1.2: Formación en género e igualdad de oportunidades a las personas encargadas de realizar los procesos de selección.
Personas responsables: responsable de formación.
Personas destinatarias: personal encargado de realizar los procesos de selección
Calendario de implementación: primer trimestre de 2016
Indicadores: número de personas que han recibido formación en género e igualdad de oportunidades.

Área de actuación: ACCESO Y SELECCIÓN
Acción 1.3: Inclusión de personas del sexo menos representado en el departamento al que se accede.
Personas responsables: departamento de selección
Personas destinatarias: candidatos y candidatas
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2016
Indicadores: Nº de personas que se presentan a los puestos ofertados. Nº de mujeres y hombres que se presentan a los puestos ofertados. Sexo de la persona seleccionada.

Área de actuación: ACCESO Y SELECCIÓN
Acción 1.4: Regulación de un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género, definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales.
Personas responsables: departamento de selección.
Personas destinatarias: candidatas y candidatos
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2016
Indicadores: Documento que recoja la clasificación profesional.

Área de actuación: ACCESO Y SELECCIÓN
Acción 1.5: Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, para garantizar una objetividad en los procesos de selección y, por tanto, en las contrataciones.
Personas responsables: departamento de selección y Recursos Humanos
Personas destinatarias: Toda la plantilla y candidatas y candidatos
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2017 hasta finalización del plan
Indicadores: Documento que recoja la relación de puestos de trabajo y sus competencias.



ÁREA ACTUACIÓN 4: FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Promover la formación en todas las personas de UPACE San Fernando.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuar la formación continua a las necesidades y demandas formativas de trabajadores y trabajadoras. 2. Garantizar un igualitario acceso e información a las acciones formativas de trabajadoras y trabajadores. 3. Promover la formación en género e igualdad de oportunidades en el Plan anual de formación. 	<p>ACCIÓN 1.1</p> <p>Realización de los cursos de formación dentro de la jornada laboral y en la localidad de trabajo, siempre que sea posible.</p>
	<p>ACCIÓN 2.1</p> <p>Informar a toda la plantilla de la oferta formativa existente en la entidad.</p>
	<p>ACCIÓN 2.2</p> <p>Garantizar el acceso igualitario de trabajadoras y trabajadores a las acciones formativas.</p>
	<p>ACCIÓN 3.1</p> <p>Incluir, al menos, una acción formativa relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, en el Plan anual de formación.</p>
	<p>ACCIÓN 3.2</p> <p>Planificar la formación de mujeres para puestos en los que tengan menor presencia.</p>

Área de actuación: FORMACIÓN

Acción 1.1: **Realización de los cursos de formación dentro de la jornada laboral y en la localidad de trabajo, siempre que sea posible.**

Personas responsables: responsable de formación.

Personas destinatarias: toda la plantilla

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan

Indicadores: N° de cursos realizados al año
N° de cursos realizados dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo.

Área de actuación: FORMACIÓN

Acción 2.1: **Informar a toda la plantilla de la oferta formativa existente en la entidad.**

Personas responsables: responsable de formación.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan

Indicadores: número de personas que han recibido la información.

Área de actuación: FORMACIÓN

Acción 2.2: **Garantizar el acceso igualitario de trabajadoras y trabajadores a las acciones formativas.**

Personas responsables: responsable de formación y responsables de áreas.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan

Indicadores: N° de cursos ofertados anualmente
N° de horas de los cursos
N° de mujeres y hombres que se han inscrito en los cursos

Área de actuación: FORMACIÓN

Acción 3.1: **Incluir, al menos, una acción formativa relacionada con la igualdad entre**



mujeres y hombres, en el Plan anual de formación.
Personas responsables: responsable de formación y responsables de áreas.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: primer trimestre de los años 2016, 2017 y 2018
Indicadores: N° de acciones formativas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres N° de personas que participan

Área de actuación: FORMACIÓN
Acción 3.2: Planificar la formación de mujeres para puestos en los que tengan menor presencia.
Personas responsables: responsable de formación.
Personas destinatarias: mujeres de toda la plantilla
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2016 hasta finalización del plan
Indicadores: N° de cursos ofertados N° de mujeres que participan.

ÁREA ACTUACIÓN 5: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Disminuir la segregación vertical en Upace San Fernando.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1. Fomentar la promoción de personas del sexo menos representado en la categoría a la que opta.
2. Incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

ACCIÓN 1.1

Diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas.

ACCIÓN 1.2

Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción.

ACCIÓN 2.1

Dar preferencia a la promoción de mujeres a los puestos directivos.

ACCIÓN 2.2

Diseño de criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso.

Área de actuación: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Acción 1.1: **diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas.**

Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsable de formación.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Calendario de implementación: primer trimestre de 2017

Indicadores: Número de personas en cada área o departamento, por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.

Existencia programa de desarrollo habilidades directivas.



Área de actuación: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Acción 1.2: Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción.
Personas responsables: Responsables de áreas y Comisión Igualdad
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Calendario de implementación: segundo trimestre de 2016
Indicadores: Nº de personas estudiadas. Nº de mujeres identificadas.

Área de actuación: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Acción 2.1: Dar preferencia a la promoción de mujeres a los puestos directivos.
Personas responsables: Alta dirección.
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2017 hasta finalización del plan
Indicadores: Nº de vacantes a puestos directivos. Nº de hombres y mujeres que acceden a dichos puestos. Porcentaje de mujeres y hombres que acceden a dichos puestos.

Área de actuación: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Acción 2.2: Diseño de criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso
Personas responsables: Consejo de Dirección.



Personas destinatarias: toda la plantilla.
Calendario de implementación: primer trimestre de 2017
Indicadores: Documento con Criterios para promoción.

ÁREA ACTUACIÓN 6: POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO GENERAL: Aplicar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen trabajos de igual valor.	ACCIÓN 1.1 Garantizar que todas las personas que se contraten de la misma categoría tengan el mismo salario.
---	---

Área de actuación: POLÍTICA RETRIBUTIVA
Acción 1.1: Garantizar que todas las personas que se contraten de la misma categoría tengan el mismo salario
Personas responsables: Dirección y responsable área económica-financiera.
Personas destinatarias: Toda la plantilla.
Calendario de implementación: durante toda la vigencia del plan
Indicadores: Diferencia salarial entre mujeres y hombres. Nóminas de trabajadoras y trabajadores.

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO GENERAL: Promover y establecer medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, además de las garantizadas por la Ley de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
Conocer las responsabilidades familiares de cada trabajador y trabajadora.

ACCIÓN 1.1
Inclusión en la base de datos de la entidad, de los datos recogidos sobre responsabilidades familiares.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

ACCIÓN 1.2
Garantizar y promover que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares.

ACCIÓN 1.3
Realización de cursos de actualización de conocimientos tras permisos y excedencias por responsabilidades familiares.

ACCIÓN 2.1
Sensibilización y formación en corresponsabilidad.

ACCIÓN 2.2
Difusión del plan de conciliación a toda la plantilla.

ACCIÓN 2.3
Aplicación de algunas medidas de conciliación, además de las recogidas en la Ley de Igualdad.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 1.1: Inclusión en la base de datos de la entidad, de los datos recogidos sobre responsabilidades familiares.
Personas responsables: Área administración.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: tercer trimestre año 2015
Indicadores: existencia de datos desagregados por sexo sobre responsabilidades familiares en la base de datos de UPACE San Fernando.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 1.2: garantizar y promover que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares.
Personas responsables: responsable de formación.
Personas destinatarias: personas incorporadas tras permisos o excedencias
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2016 hasta finalización del plan
Indicadores: Nº de cursos realizados por personas que se beneficiaban de permisos y excedencias por responsabilidades familiares. Nº de personas incorporadas tras permisos o excedencias que lo han realizado.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 1.3: Se realizarán cursos de actualización de conocimientos tras permisos y excedencias por responsabilidades familiares.
Personas responsables: responsable de formación

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Personas destinatarias: personas incorporadas tras permisos o excedencias
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2016 hasta finalización del plan
Indicadores: Nº de cursos de actualización de conocimientos. Nº de personas incorporadas tras permisos o excedencias que lo han realizado.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 2.1: Sensibilizar y formar en corresponsabilidad.
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsable de formación.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: segundo trimestre de 2017
Indicadores: Impartición de acciones formativas. Nº de cursos realizados Nº de personas formadas.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 2.2: Difusión del plan de conciliación a toda la plantilla.
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsables de área.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2015
Indicadores: Nº de personas que han recibido o conocido el Plan de Conciliación.

Área de actuación: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Acción 2.3: Aplicación de algunas medidas de conciliación, además de las recogidas en la Ley de Igualdad.
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsables de área.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: primer trimestre de 2017
Indicadores: Nº de medidas aplicadas Nº de personas que se benefician de las medidas

ÁREA ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, así como proteger a las víctimas.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <p>1. Fomentar la prevención y actuación en acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>ACCIÓN 1.1</p> <p>Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave y comunicación a la plantilla.</p>
	<p>ACCIÓN 1.2</p> <p>Difusión del protocolo de Acoso. Comunicación a toda la plantilla de que el acoso sexual y por razón de sexo ha sido incluido como falta muy grave.</p>
	<p>ACCIÓN 1.3</p> <p>Definición, por parte de la empresa, de las condiciones en las que un comportamiento se considera acoso.</p>

Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Acción 1.1: Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave y comunicación a la plantilla.
Personas responsables: Dirección y Comisión Igualdad
Personas destinatarias: Toda la plantilla.
Calendario de implementación: cuarto trimestre de 2015
Indicadores: Existencia del acoso en las faltas de la entidad. Nº de personas a las que le ha llegado la comunicación.

Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Acción 1.2: Difusión del protocolo de Acoso. Comunicación a toda la plantilla de que el acoso sexual y por razón de sexo ha sido incluido como falta muy grave.
Personas responsables: Responsables de área.
Personas destinatarias: Toda la plantilla.
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2015
Indicadores: Nº personas que conocen o han recibido el Protocolo de acoso.

Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Acción 1.3: Definición y difusión, por parte de la empresa, de las condiciones en las que un comportamiento se considera acoso.
Personas responsables: Responsables de área.



Personas destinatarias: Toda la plantilla.
Calendario de implementación: cuarto trimestre de 2015
Indicadores: Nº personas a las que les ha llegado la información.

ÁREA ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de las trabajadoras víctimas pertenecientes a la plantilla de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1. Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género, así como garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 1.1

Acción formativa sobre violencia de género a la plantilla en general.

ACCIÓN 1.2

Difusión del protocolo de Violencia de Género.

ACCIÓN 1.3

Organización del 25 de Noviembre (Día Internacional para la erradicación de la violencia de género).

ACCIÓN 1.4

Celebración del 25 de Noviembre.

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO

Acción 1.1: **Acción formativa sobre violencia de género a la plantilla en general**

Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsable de formación.

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2016 y tercer trimestre de 2017
Indicadores: Impartición de la acción formativa Nº de personas formadas en violencia de género

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción 1.2: Difusión del protocolo de violencia de género
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsables de áreas.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: tercer trimestre de 2015
Indicadores: Nº de personas que han recibido la información sobre el protocolo de violencia de género.

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción 1.3: Organización del 25 de Noviembre (Día Internacional para la erradicación de la violencia de género)
Personas responsables: Comisión de Igualdad.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: cuarto trimestre de cada año
Indicadores: Programación día 25 noviembre en acta de Comisión de Igualdad.

Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO
--



Acción 1.4: Celebración del 25 de Noviembre
Personas responsables: Comisión de Igualdad y responsables de áreas.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: cuarto trimestre de cada año
Indicadores: Celebración de actos relacionados con el 25 de Noviembre. Fotografías y memoria de los actos.

ÁREA ACTUACIÓN 10: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO GENERAL:

Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1. Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la entidad, para que tengan una perspectiva de género.

ACCIÓN 1.1:

Realización de una evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

ACCIÓN 1.2:

Consideración de las diferencias biológicas de mujeres y hombres así como los riesgos psicosociales en la vigilancia de la salud.

ACCIÓN 1.3:

Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral en los planes de prevención.

Área de actuación: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Acción 1.1: Realización de una evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.
Personas responsables: delegados/as de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: cuarto trimestre de 2016
Indicadores: existencia de medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Área de actuación: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Acción 1.2: Consideración de las diferencias biológicas de mujeres y hombres así como los riesgos psicosociales en la vigilancia de la salud.
Personas responsables: delegados/as de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: desde primer trimestre de 2017 hasta finalización del plan
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión en la formación en materia preventiva las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia. - Adaptación de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas. -

Área de actuación: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Acción 1.3: Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral en los



II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO

planes de prevención.
Personas responsables: delegados/as de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias: toda la plantilla
Calendario de implementación: cuarto trimestre de 2016
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral. -

6. CRONOGRAMA

ACCIONES	2015		2016				2017				2018	
	3º TRI	4º TRI	1º TRI	2º TRI	3º TRI	4º TRI	1º TRI	2º TRI	3º TRI	4º TRI	1º TRI	2º TRI
ÁREA 1												
1.1												
2.1												
2.2												
2.3												
ÁREA 2												
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
2.1												
2.2												
ÁREA 3												
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
1.5												

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



ÁREA 4													
1.1													
2.1													
2.2													
3.1													
3.2													
ÁREA 5													
1.1													
1.2													
2.1													
2.2													
ÁREA 6													
1.1													
ÁREA 7													
1.1													
1.2													
1.3													
2.1													
2.2													
2.3													
ÁREA 8													
1.1													
1.2													
1.3													
ÁREA 9													
1.1													
1.2													
1.3													
1.4													
ÁREA 10													
1.1													
1.2													
1.3													
	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	
	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	TRI	

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los indicadores de género son instrumentos que muestran algo, es decir, miden el cumplimiento de los objetivos, el resultado de las acciones, si los medios han sido los apropiados o no, si las intervenciones han sido las más correctas, etc. Pero todo ello enmarcado en el conocimiento de cómo funcionan las relaciones de género, los roles impuestos, los estereotipos y creencias sexistas, las desigualdades y discriminaciones de género, el reparto desigual del poder entre mujeres y hombres, el diferente acceso de las mujeres y los hombres a la riqueza. En conclusión, se trata de aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la entidad, de tomar en cuenta y conocer todos los obstáculos existentes para que la igualdad sea real y efectiva, para posteriormente poder intervenir modificando esa realidad.

En el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad en la empresa nos van a ser fundamentales todos los datos de la fase de diagnóstico, así como todos los datos e información que se vaya recopilando (Protocolo de Seguimiento y Evaluación/Indicadores de género) durante todo el desarrollo del II Plan de Igualdad en UPACE San Fernando.

SEGUIMIENTO: Control y garantía de cumplimiento del II Plan de Igualdad

- Se reflexiona sobre el progreso y se va verificando la adecuación y coherencia de acciones y objetivos.
- Se detectan problemas y necesidades.
- Se garantiza el cumplimiento del II Plan de Igualdad.
- Se introducen cambios y correcciones durante la puesta en marcha del Plan.

EVALUACIÓN: Control y verificación del II Plan de Igualdad

- Para saber si se han eliminado o reducido discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres en la entidad.
- Permite mejorar y avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad: detecta nuevas necesidades y sienta las bases del siguiente Plan de Igualdad.
- Se lleva a cabo desde una triple perspectiva:
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de impacto



Evaluación de resultados: Se estiman los efectos y las consecuencias del II Plan de Igualdad en la entidad.

- Objetivos conseguidos.
- Qué se ha corregido, qué no.
- Se han conseguido los resultados esperados.
- Se han producido resultados no esperados.

Evaluación del proceso: Se valoran el conjunto de actividades secuenciales del II Plan de Igualdad

- Acciones desarrolladas y conseguidas.
- Problemas y dificultades que se han dado en el proceso, soluciones que se han tomado.
- Posibles modificaciones o correcciones efectuadas en el Plan. Causas de estas modificaciones. ¿Ha habido acuerdo de la Comisión de Igualdad?

Evaluación del impacto: Cambios logrados en la situación de UPACE San Fernando como resultado del II Plan de Igualdad.

- Eliminación o reducción de discriminaciones y desigualdades en UPACE.
- Cambios culturales y asunción de la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Incidencia sobre la segregación ocupacional vertical y horizontal por razón de sexo.

El seguimiento y la evaluación se realizan mediante las fichas detalladas de cada acción, donde se recoge quiénes son las personas responsables y cuáles serán sus obligaciones al respecto. Así mismo se establece un calendario de seguimiento y evaluación.

Este seguimiento y evaluación corresponden a la Comisión de Igualdad. Se requiere el apoyo y colaboración de la dirección, RRHH, responsables de área o departamento, de quienes han ejecutado cada una de las acciones, de la representación de trabajadores y trabajadoras y de toda la plantilla en general.

Esto se realiza:

Seguimiento: Anualmente, en el mes de enero del año siguiente a la implantación de las acciones (aunque las reuniones de la Comisión serán cuatrimestrales).

II PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN UPACE SAN FERNANDO



Evaluación: Al final del Plan de Igualdad. En julio de 2018.

Se debe comparar la igualdad de oportunidades, de trato entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en UPACE San Fernando antes y después de la aplicación del II Plan de Igualdad. Para el antes usaremos los resultados de la etapa de diagnóstico y para el después, los resultados de la evaluación.