



PLAN DE IGUALDAD

Abril 2014

Elaborado por Equipo de PdP
FEAPS Confederación

0.- INTRODUCCIÓN

Las entidades del Tercer Sector como FEAPS tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Desde distintas instancias de las que somos miembro, como la Comisión de Género del Consejo Estatal de ONG de Acción Social o la Plataforma del Tercer Sector, se nos ha solicitado el compromiso de avanzar en temas de igualdad de género.

El CERMI cuenta con un Plan de Igualdad 2012-2016.

Se han elaborado distintos materiales que ayudan a su desarrollo, como por ejemplo la Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de Acción Social publicada en el año 2010. En esta guía se incluye muchas cuestiones relevantes como las diferencias entre una empresa privada y una ONG en materia de igualdad de oportunidades y ¿por qué una ONG debe incorporar un plan de igualdad?

Ver guía en: <http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/1/1.pdf>

1.- DIAGNÓSTICO

Para tener un diagnóstico de la situación del equipo de FEAPS, hemos realizado dos acciones:

- Un Cuestionario sobre el diagnóstico para el plan de igualdad. Octubre de 2013
- Recopilación de datos de la plantilla actual. Año 2014.

CUESTIONARIO:

Enviado el cuestionario al equipo de la oficina (26 personas). Han contestado el cuestionario hasta el final 19 personas, 21 personas comenzaron (81%). De las 21 personas, 15 son mujeres y 6 hombres. El cuestionario tenía 9 preguntas cerradas y 4 preguntas abiertas.

Algunas conclusiones:

- En las preguntas vinculadas con la igualdad de oportunidades, promoción y acceso a la formación, destaca una evaluación positiva de las medidas de conciliación así como la cuota de contratación de mujeres (16/26- 62%)
- Respecto a la pregunta ¿cobra menos que su compañero/a? Se recogen varias observaciones sobre el desconocimiento de la política retributiva de los miembros del equipo.
- Respecto a la pregunta si ¿es necesario un plan de igualdad? No hay una valoración marcada sobre la necesidad del plan, un 55% opina que sí, un 20% que no y un 25% no sabe o no contesta.

RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA PLANTILLA ACTUAL

Los datos básicos de análisis de la plantilla de una entidad son: características de la misma (sexo, edad y antigüedad), tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial, promociones ó desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

FEAPS está formada por 24 profesionales en plantilla más dos profesionales como colaboradores permanentes. No hemos tenido en cuenta las personas que puntalmente hacen alguna práctica de estudios en nuestra oficina.

Plantilla desagregada por sexo:	Mujeres	Hombres	Total
Número	15	9	24
Porcentaje	62,5%	27,5%	

La edad media de los 24 profesionales es de 46 años y la antigüedad media es de 15 años.

B.- CONTRATACIÓN

B.1. Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contratos:

Distribución de la plantilla por tipo de contratos			
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo (38 h)	6	6	15
Indefinido a Tiempo Completo (38 h) Discapacidad	1	2	3
Indefinido a Tiempo Parcial (<38 h)	6	1	9
Indefinido a Tiempo Parcial (<38 h) discapacidad	2	0	2
TOTAL	15	9	24

El 100% de la plantilla tiene contratos indefinidos. Tienen jornada a tiempo parcial un 53% de las mujeres y un 11% de los hombres. Respecto al total, 8 de 9 personas con jornada parcial son mujeres. FEAPS cuenta con 3 mujeres con discapacidad y 2 hombres con discapacidad. Supone el 21% de la plantilla.

B.2. Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por las categorías profesionales que tienen reconocidas en el contrato laboral actual.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (según contrato laboral)			
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Director		1	1
Director (técnico, voces)		2	2
Responsable (administración, calidad, secretaria)	1	2	3
Titulado/a Grado Superior	8	2	10
Informático		1	1
Administrativo/a	5		5

Telefonista	1		1
Ordenanza		1	1
TOTAL	15	9	24

El 40% de las mujeres tiene una categoría de administrativo, telefonista u ordenanza frente al 11% de los hombres.

De las 6 personas que tienen recogido en nómina algún cargo de responsabilidad, sólo una es mujer.

C.- FORMACIÓN

Nivel de formación académica de los profesionales de la plantilla en el momento de su incorporación a FEAPS

Distribución de la plantilla por formación académica			
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura	7	6	13
Diplomatura	1	2	3
Bachiller	2	0	2
Formación profesional	2	1	3
Graduado escolar	3	0	3
TOTAL	15	9	24

El 67% de la plantilla tiene formación superior (licenciatura o diplomatura), de los cuales el 50% es mujer.

D.- POLÍTICA SALARIAL

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por bandas salariales, teniendo en cuenta su salario base bruto anual que incluye la antigüedad.

Bandas salariales:	Jornada completa (38 h/sem)			Jornada reducida (10, 30 ó 35 h/sem)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20.000 €		1	1	1		1
Entre 20.001 € y 25.000 €	1		1	4		4
Entre 25.001 € y 30.000 €			0			0
Entre 30.001 € y 35.000 €			0	1	1	2
Entre 35.001 € y 40.000 €	3	3	6	2		2
Entre 40.001 € y 45.000 €	1		1			0
Entre 45.001 € y 50.000 €	2		2			0
Más de 50.001 €		4	4			0
TOTAL	7	8	15	8	1	9

Desde el punto de vista de la gestión de personal, los parámetros que afectan a la política salarial son la jornada (pág. 2), la categoría laboral (pág. 2) y la formación (pág. 3), entre otros.

La valoración de los datos sobre retribución debe incluir esta información.

Respecto a la plantilla con jornada completa (15 personas), el 47% son mujeres. Ninguna mujer tiene un sueldo en la escala más alta.

E.- PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos dos años, se han producido creación de nuevos puestos o modificaciones de puestos de trabajo que suponen en algunos casos promoción y en otros casos desarrollo profesional:

- 5 eran mujeres, para los siguientes puestos o cargos: Responsable de Relaciones Institucionales, Responsable de Responsabilidad Social, Asesoría Jurídica, Responsable de Calidad y Adjunta a la Dirección.
- 2 eran hombres, para los siguientes puestos o cargos: Responsable de comunicación y Director del Área de Calidad de vida.

F.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La entidad dispone de los siguientes **mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.**

Estas medidas afectan al conjunto de la plantilla, aunque en algunos casos son utilizadas de manera diferente por hombres y mujeres.

- Jornadas reducidas para trabajadoras y trabajadores con hijos. Ver punto contratación.
- Jornada intensiva de verano (1 junio a 15 septiembre)
- Tres días de vacaciones adicionales en semana santa y tres días en navidad.
- Horario flexible de entrada según necesidad y previa solicitud.
- En jornada completa, tres tardes libres y las otras dos con horario de salida a las 17,30 h.
- Disponibilidad del uso de dos plazas de garaje en el mismo edificio que la oficina a distribuir según demanda del equipo,

Además, actualmente hay una compañera disfrutando del derecho de excedencia por cuidado de hijo.

2.- PLAN DE IGUALDAD

Un **plan de igualdad** en principio debe incluir medidas sobre acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación, el acoso por razón de sexo y la salud laboral.

El equipo de PdP de FEAPS Confederación valora que además podemos incluir cuestiones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad.

Este equipo propone como prioritarias las siguientes acciones:

a) Periodo: 2014-2015

b) Objetivos:

- Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de la confederación.
- Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la confederación.
- Hacer un especial hincapié en el ámbito de la discapacidad.
- Influir en las entidades miembro de FEAPS.

c) Acciones:

- Acceso al empleo:
 - Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
 - Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para la oficina.

- Formación:
 - Plan de formación individualizado. Elaboración, seguimiento y evaluación.
 - Curso de formación en igualdad en género y discapacidad, para el equipo de la oficina. Invitación a federaciones.
 - Curso online de sensibilización sobre género.

- Condiciones salariales:
 - Políticas salariales: conocer cómo estamos de mejora por encima de convenio. Conocer los salarios por tramos (no individuales).

- Promoción:
 - Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

- Conciliación:
 - Elaborar un documento con todas las medidas actuales que existen.
 - Solicitar el certificado de empresa familiarmente responsable.

- Acoso por razón de sexo y salud laboral:
 - Tener un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad u otras causas.
 - Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores FEAPS.

- Accesibilidad:
 - Incorporar las mejoras identificadas en el Estudio de Accesibilidad Cognitiva de la oficina FEAPS.
 - Medidas alternativas, información por adelantado, etc.

d) Personas destinatarias

- Directos: Los 26 trabajadores/as de la oficina de FEAPS.
- Indirectos: las federaciones

e) Recursos

- Equipo PdP
- Presupuesto plan de formación
- Presupuesto para la certificación

f) Pendiente: calendario de desarrollo de las medidas y Criterios de evaluación