



TreballSolidari

PLAN DE IGUALDAD

2018-2023

Aprobada la revisión del Plan por la JD de TS el 2021

INDICE

01/ PRESENTACIÓN TREBALL SOLIDARI.....	2
1.1/ MISIÓN.....	2
1.2/ ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DELEGACIONES	3
02/ PLAN DE IGUALDAD.....	3
2.1/ DEFINICIONES.....	5
2.2/ ALCANCE	7
2.3/ METODOLOGÍA.....	8
2.4/ RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA PLANTILLA ACTUAL.....	8
03/ OBJETIVOS	9
04/ MEDIDAS.....	9
04/ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	12
06/ REFERENCIAS.....	13

01/ PRESENTACIÓN TREBALL SOLIDARI

Trellball Solidari se constituyó legalmente en Palma (Illes Balears) el 17 de septiembre del año 2000 bajo la forma jurídica de asociación sin ánimo de lucro. Desde entonces trabaja en los ámbitos de la cooperación internacional, sensibilización y educación al desarrollo, y la lucha contra la pobreza y la exclusión en España.

El fin de la asociación es promover las capacidades y derechos de los seres humanos para mejorar sus oportunidades y condiciones de vida, tanto en los países enriquecidos como en los países empobrecidos. La visión de la entidad consiste en entender el trabajo como un derecho que tenemos los seres humanos para poder desarrollarnos. Por lo tanto, un objetivo debe ser dar acceso a recursos y oportunidades y desarrollar las capacidades de las personas para que puedan ser autosuficientes y protagonistas de su proceso de desarrollo.

1.1/ MISIÓN

La principal misión de Treball Solidari es cooperar con las personas para que puedan vivir dignamente de su trabajo. Para ello, promovemos y llevamos a cabo proyectos en las siguientes líneas de actuación:

- Microfinanciación de actividades para el autoempleo.
- Desarrollo de las competencias técnicas y personales.
- Defensa de los derechos laborales y comunitarios con enfoque de género.
- Itinerarios de inserción socio laboral de colectivos en riesgo de exclusión.
- Cooperación para el desarrollo y Educación para la Transformación Social.

La entidad promueve y ejecuta proyectos y presta servicios para la integración cultural y socioeconómica de personas procedentes de países empobrecidos que emigran a los países del norte en busca de una oportunidad para trabajar y desarrollarse personalmente. Realiza actividades socioculturales para informar a la sociedad acerca de las actividades de la asociación, así como también promover la participación de particulares en proyectos de solidaridad con las poblaciones más vulnerables del planeta.

Fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Promueve y apoya la inserción laboral, sobre todo el autoempleo, mediante el desarrollo de itinerarios personalizados, formación y asesoramiento para personas en situación o riesgo de exclusión social y/o financiera, especialmente para poner en marcha y/o mejorar pequeños proyectos, negocios y/o actividades económicas de autoempleo emprendidos por dichas personas.

Trell Solidari también promueve proyectos de desarrollo en países empobrecidos con el objetivo de apoyar a las personas más vulnerables, con especial atención a aquellas mujeres que, ante la falta de empleo formal en sus economías, deben autoemplearse en pequeñas actividades productivas y/o comerciales.

1.2./ ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DELEGACIONES

La Junta Directiva de TS está conformada por 4 mujeres y 3 hombres (57% de mujeres), sienten los cargos con mayor responsabilidad, como es la presidencia y vicepresidencia, ejercida por dos mujeres. Si la presidencia está en manos de una mujer, la dirección de Trabajo Solidario está en manos de un hombre por así garantizar una responsabilidad equitativa. En el siguiente peldaño organizativamente hablando, los diferentes departamentos de Treball Solidari están coordinados por un 67% de mujeres (4 de los 6 departamentos), estando todas las áreas de atención e intervención a titulares de derechos lideradas por mujeres. Y desde los equipos técnicos de la sede, hay 8 técnicas y 1 técnico (88% mujeres). En el caso de las delegaciones territoriales de TS, de las 6 delegaciones de la entidad, 4 están representadas por mujeres y 2 por hombres (67% mujeres).

02/ PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, que adoptan las empresas 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.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las empresas formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

Mediante este instrumento se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para la elaboración de este plan de igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de Treball Solidari en materia de género, contando con la colaboración tanto del equipo de trabajo como de la dirección, mediante su participación en reuniones para realizar un diagnóstico real de la situación. El objetivo principal de la elaboración de un plan de igualdad es conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, detectando las necesidades y definiendo los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores de la asociación.

El proceso de diagnóstico consistió en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuantos hombres y cuantas mujeres hay en la plantilla y en qué condiciones laborales se encuentran. Complementamos esta información con datos cualitativos respecto a los procesos de contratación y la comunicación del equipo. La Comisión de Igualdad se encarga de mantener actualizadas las informaciones y datos recogidos.

2.1/ DEFINICIONES

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

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 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

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.

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. 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

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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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

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

Indemnidad frente a represalias

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

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

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. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2.2/ ALCANCE

El Plan de Igualdad se pretende aplicar a todo el personal laboral de Treball Solidari. El mecanismo de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan estará a cargo de la COMISIÓN DE IGUALDAD y un/a agente de igualdad que es la persona que se encarga de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, del desarrollo y de la evaluación del plan de acción.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tendrá una vigencia de 5 años, a partir de enero de 2018 comprometiéndose a realizar una primera evaluación tras un año de implantación de este, para revisarlo anualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado.

2.3/ METODOLOGÍA

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de Treball Solidari se han tenido en cuenta las siguientes características:

- Colectivo- integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de Treball Solidari y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal ya que implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático porque se irá adecuando a cada momento.
- Temporal, con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.4/ RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA PLANTILLA ACTUAL

En la actualidad, el equipo de Treball Solidari cuenta con por un total de 21 profesionales en plantilla.

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Número	17	4	21
Porcentaje	81 %	19%	100%
Distribución por el tipo de contrato			
Fijo	3	1	4
Eventual	14	3	17

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/as.
- Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.

- Permisos para asistir el trabajador/a para consulta médica pública o privada.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.

03/ OBJETIVOS

Objetivos generales

- Promover en Treball Solidari el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Detectar y eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección de personal asegurando la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización, con independencia de su antigüedad o categoría.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.

04/ MEDIDAS

Política de contratación:

- Objetivo:
 - Establecer criterios de contratación basados en el principio de igualdad, para prevenir la discriminación por razón de sexo.
 - Identificar los mecanismos por los que se genera la segregación ocupacional.

- **Acción:**
 - Sensibilización de las/los responsables del Área de Recursos Humanos, y de todas las coordinaciones de área.
 - Revisión sobre la descripción de los puestos de trabajo, cuando se produzca una nueva necesidad de empleo.

- **Indicadores:**
 - Porcentaje de hombres y mujeres en la organización.
 - Aumento de personas sensibles al género en las nuevas contrataciones.
 - Número de formularios revisados antes de su publicación.

- **Resultados:**
 - El porcentaje de hombres y mujeres en la organización es equitativo.
 - Aumenta del número de personal sensible al género en las nuevas contrataciones.
 - Todas las ofertas de empleo han sido revisadas y se ha incluido la perspectiva de género.

Selección de personal:

Trell Solidari utiliza criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como de hombres a los puestos de trabajo. Aun así, pretendemos integrar la perspectiva de género en las convocatorias de empleo, teniendo en cuenta las diferencias y dificultades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

- **Objetivo:** incorporar el principio de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección, sensibilizando a las personas que participan en ellos.
- **Acción:** impartir formación en igualdad de las oportunidades a las personas que desarrollan el proceso de selección; garantizar la presencia de mujeres y hombres en la revisión del procedimiento de selección.
- **Indicadores:** número de cursos que se realizan; número de hombres y mujeres que reciben formación.
- **Resultado:** todas las ofertas de empleo son revisadas antes de ser publicadas.

Promoción:

- **Objetivo:** revisar las políticas de promoción de personal en la entidad para detectar posibles barreras que dificulten la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Acción:** revisar la documentación disponible concerniente a los procesos de promoción.
- **Indicadores:** procedimiento revisado.
- **Resultado:** personal formado en igualdad de oportunidades; constitución de un comité de selección, formado por mujeres y hombres.

Formación:

- **Objetivo:** aumentar la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en la organización, creando acciones de formación para los órganos de decisión.
- **Acción:** fomentar la asistencia a cursos sobre igualdad de oportunidades para quien lo requiera, fomentando la igualdad de oportunidades.
- **Indicadores:** número de mujeres y hombres que asisten a cursos.
- **Resultado:** personal formado en igualdad de oportunidades.

Política salarial:

- **Objetivo:** utilizar criterios objetivos en la revisión, valoración o evaluación de los puestos de trabajo, identificando y eliminando cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales.
- **Acción:** Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- **Indicadores:** procedimiento revisado.
- **Resultado:** Nuevo procedimiento de regulación de Relaciones Laborales.

Conciliación de la vida personal y profesional:

- **Objetivo:** Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.
- **Acción:** Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en con el fin de considerar todas las necesidades.
- **Indicadores:** Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en la evaluación del desempeño.
- **Resultados:** Análisis y evaluación de las necesidades recogidas con el fin de valorar posibles alternativas.

Sexismo y acoso:

- **Objetivo:** Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.
- **Acción:** Establecer un protocolo de actuación que defina un procedimiento de prevención y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- **Indicadores:** Redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- **Resultados:** Difusión del Protocolo, de acoso por razón de sexo y acoso sexual en la organización.

Comunicación:

- **Objetivo:** informar y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad y difundir de forma externa el compromiso de Treball Solidari.
- **Acción:** Realizar reuniones con la plantilla para informar sobre la puesta en marcha del plan; revisar el contenido de las redes sociales, fomentando el uso de lenguaje no sexista.
- **Celebración de fechas señaladas** (8 de Marzo, etcétera) con actividades alternativas que favorezcan la reflexión y el cambio
- **Indicadores:** Número de mujeres y hombres que participan en las reuniones; cambios que se incorporan en las redes sociales. Porcentaje de personas que creen que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizar el mismo trabajo.
- **Resultados:** difusión en toda la plantilla del Plan de Igualdad; redes sociales que utilizan lenguaje inclusivo.

04/ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Se realizará una evaluación interna realizada por personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad que intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible. Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de la plantilla como de la dirección.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará un informe final.
Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de objetivos
 - Nivel de corrección de desigualdades
 - Grado de consecución de los resultados obtenidos
- Evaluación del proceso:
 - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones
 - Tipo de dificultades y soluciones incorporadas
 - Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan
- Evaluación de impacto
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización
 - Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres
 - Cambios producidos en la gestión de la organización en general

06/ REFERENCIAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.)
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007
- Memoria interna de Treball Solidari

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Reunidas en la sede central de Treball Solidari, Avda. Alexandre Rosselló, 21, 6, 07002 Palma, el día 26 de noviembre de 2020

- Alexi Mercado Zapata, técnica del departamento CONFIA, con núm. de DNI 49868582M
- Paloma Lumbreras Rodríguez, coordinadora del departamento COMBINA, con núm. de DNI 43093743T
- Anna Broch Permanyer, técnica del departamento de COOPERACIÓN INTERNACIONAL, con núm. de DNI 46151363T
- Myriam Viña Miralles, coordinadora del departamento COOPERACIÓN INTERNACIONAL, con núm. de DNI 47620756S
- Enrique Casás González, técnico del departamento de EMPRENDIMIENTO, con núm. de DNI 43141382Y
- Francisco Javier Álvarez García, con núm. de DNI 43071033Z, del departamento de Contabilidad y Administración

Las funciones de la Comisión son:

- Dar seguimiento al Plan de Igualdad vigente de la entidad
- Difundir el Plan de Igualdad vigente para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas con el plan de igualdad.
- Evaluar y actualizar el Plan de Igualdad de la entidad.
- Informar y sensibilizar a la plantilla en cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y en enfoque de género aplicado a los proyectos que realiza la entidad.

Los trabajos para alcanzar los objetivos Plan de Igualdad vigente dan inicio desde la firma del presente documento de constitución de la nueva Comisión de Igualdad de Treball Solidari.

Alexi Mercado Zapata

Anna Broch Permanyer

Paloma Lumbreras Rodríguez

Myriam Viña Miralles

Enrique Casás González

Francisco Javier Álvarez García