



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER



PLAN DE IGUALDAD

Empresa: ASOCIACION MURIALDO

Fecha: 15 de Octubre de 2018



PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.	
Propuesta	Área de intervención
Se tenderá a eliminar los contratos temporales, con tendencia a realizar contratos fijos discontinuos y en la medida de lo posible ordinarios indefinidos, aunque fueren a tiempo parcial.	Contratación laboral
Se planteará la posibilidad de convenir un convenio colectivo propio que aglutine todas las actividades, posibilitando así la igualdad entre las condiciones, rota en la actualidad por la aplicación de tres convenios colectivos.	Convergencia de convenios
Sería aconsejable establecer un sistema más idóneo en materia de selección. Para ello, debería contarse con personal o entidades externas especializadas de cara a evitar subjetividades inevitables en el	Selección



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

sistema actual.	
Encargar a la junta directiva de la asociación la elaboración de un plan objetivo de promoción interna siempre que exista una vacante, estableciendo para cada puesto los baremos objetivos del perfil a cubrir, como las competencias a analizar del candidato.	Promoción
Debería tenderse, para el establecimiento de una mejor política salarial, a un análisis previo de los puestos de trabajo, objetivando el mismo, competencias, funciones y desempeños de cada puesto. Realizada dicha tarea, se debiera también establecer unos salarios mínimos y máximos para cada uno de los puestos de la Asociación, significando, entre esos márgenes, lo oportunos planes de carrera que correspondan. Obviamente, esto solo sería posible en el supuesto de poderse negociar un convenio propio para la Asociación, de tal suerte, que, se pudiera soslayar la aplicación de los tres convenios de obligado cumplimiento por su competencia funcional.	Política salarial
Aunque se ha verificado que no existe problema en otorgar cuantos permisos son solicitados para la conciliación de la vida social y familiar, si debiera establecerse un mismo tiempo de trabajo para todos los empleados y colaboradores de la asociación con independencia del convenio colectivo para el cual	Tiempos de trabajo

<p>presten sus servicios. Si no fuera posible la negociación de un convenio colectivo propio, debería tenderse a la aprobación negociada con los trabajadores, de un calendario laboral único para todos los trabajadores, partiendo del convenio o situación más beneficiosa. La aplicación de los tres convenios genera, si no discriminación, si desigualdad en materia de jornada.</p>	
<p>Por razones presupuestarias se ha observado la nula existencia de políticas sociales para los trabajadores. En este sentido sería conveniente que la Junta Directiva y el equipo de dirección formularan propuestas que sin una trascendencia económica de significación para la Asociación, pudiera permitir incrementar la política social de esta.</p>	<p>Política social</p>
<p>Debe establecerse, junto con el Plan de Igualdad, un decálogo de principios, asumido por la dirección de la Asociación, en materia de igualdad, y ello en consonancia con los principios, valores y código ético de la propia Asociación. El mismo debe figurar en la página web de la Asociación y en el resto de publicaciones o presentaciones que se realicen a nombre de esta entidad.</p>	<p>Política de Igualdad</p>



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



2. OBJETIVOS DEL PLAN

- a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).

Establecer dentro de la Asociación los equipos, órganos y sistemas procedimentales y de comunicación tendentes a:

1. Establecer los objetivos, competencias de cada uno de los equipos
2. Asignación a cada equipo de sus funciones, objetivos y competencias
3. Sistemas de evaluación de los objetivos de cada uno de los equipos
4. Análisis del cumplimiento de cada una de las medidas adoptadas
5. Medidas de refuerzo y de solución de lo implementado o no conseguido.

Todo ello se enmarcará dentro del Plan Anual de Igualdad que deberá elaborar y presentar a la Junta Directiva en el mes de Diciembre de cada año y respecto de la anualidad subsiguiente el equipo de Igualdad a l que luego se haga referencia.

- b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)

Se establecerán objetivos referidos a las medidas contenidas en las conclusiones que deban cumplimentarse a corto plazo, es decir, a un año vista, que dada la fecha de confección de este Plan de Igualdad será, en esta primera ocasión a 31 de diciembre de 2019.

Para la confección de los objetivos a corto plazo el equipo de gestión de igualdad deberá presentar una propuesta a la Junta Directiva antes del 15 de diciembre de 2018 con el fin de que ese organismo apruebe dichos objetivos y ponga cuantos medios económicos materiales y humanos sean necesarios para el cumplimiento de los mismos.

El acta de aprobación de los objetivos se anejará como documento inherente al presente plan.

En cualquier caso los objetivos que se comprometer han de ser concretos, posibles, realizables en el tiempo establecido, evaluables y correlativos a las necesidades detectadas en el diagnóstico de la situación.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- a) **Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado las acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

Según el análisis o diagnóstico de la situación en materia de igualdad de la Asociación se analizaron las siguientes actividades llevadas a cabo en materia de igualdad

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Principio de igualdad	2	El principio de igualdad de género viene recogido en el propio objeto social de la asociación a través de sus estatutos sociales y en el documento denominado "Misión, misión y valores" confeccionado por ésta.	Desde la constitución de la Asociación
Plantilla	1	No sólo existe una paridad tanto a nivel funcional como jerárquico de género, si no que por la razones ya explicadas, se da un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, no siendo esto una tendencia deliberadamente buscada si no que, como quedó dicho, surge de la propia idiosincrasia de la actividad de la Asociación	A día de hoy
Participación en proyectos	8	La Asociación desarrolla los siguientes proyectos en el	A día de hoy

de igualdad		<p>ámbito que nos ocupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -“Inserción social y cultural para personas extranjeras en riesgo de exclusión social” -“Acciones de mejora de la empleabilidad para personas en situación de desventaja social” -“Programas de prevención con menores en situación de riesgo social “ -“Programas especializados de intervención con menores en dificultad social. -“Centro de Día para el cumplimiento de medida judicial en medio abierto” -“Formación Profesional de Grado Medio perfil Atención a la Dependencia” -Actividades Convivenciales de Ocio y Tiempo Libre 	
Formación	1	Está garantizado en el plan de formación la igualdad de oportunidades para acceso a la misma, no habiéndose recogido a día de la fecha ninguna reclamación, denuncia o disconformidad en esta materia por razón de género	A día de hoy
Paridad en los órganos de dirección	1	Tanto en la Junta Directiva, Equipo de Dirección y Equipo de Coordinadores existe una mayoría de mujeres frente a hombres, garantizándose en todo caso un trato de igualdad por razón de sexo y género.	A día de hoy

b) **Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

En consonancia con lo anteriormente expuesto las acciones a implantar serán las siguientes:

-Se tenderá a eliminar los contratos temporales, con tendencia a realizar contratos fijos discontinuos y en la medida de lo posible ordinarios indefinidos, aunque fueren a tiempo parcial.

-Se planteará la posibilidad de convenir un convenio colectivo propio que aglutine todas las actividades, posibilitando así la igualdad entre las condiciones, rota en la actualidad por la aplicación de tres convenios colectivos.

-Sería aconsejable establecer un sistema más idóneo en materia de selección. Para ello, debería contarse con personal o entidades externas especializadas de cara a evitar subjetividades inevitables en el sistema actual.

-Encargar a la junta directiva de la asociación la elaboración de un plan objetivo de promoción interna siempre que exista una vacante, estableciendo para cada puesto los baremos objetivos del perfil a cubrir, como las competencias a analizar del candidato.

-Debería tenderse, para el establecimiento de una mejor política salarial, a un análisis previo de los puestos de trabajo, objetivando el mismo, competencias, funciones y desempeños de cada puesto. Realizada dicha tarea, se debiera también establecer unos salarios mínimos y máximos para cada uno de los puestos de la Asociación, significando, entre esos márgenes, lo oportunos planes de carrera que correspondan. Obviamente, esto solo sería posible en el supuesto de poderse negociar un convenio propio para la Asociación, de tal suerte, que, se pudiera soslayar la aplicación de los tres convenios de obligado cumplimiento por su competencia funcional.

-Aunque se ha verificado que no existe problema en otorgar cuantos permisos son solicitados para la conciliación de la vida social y familiar, si debiera establecerse un mismo tiempo de trabajo para todos los empleados y colaboradores de la asociación con independencia del convenio colectivo para el cual presten sus servicios. Si no fuera posible la negociación de un convenio colectivo propio, debería tenderse a la aprobación negociada con los trabajadores, de un calendario laboral único para todos los trabajadores,

partiendo del convenio o situación más beneficiosa. La aplicación de los tres convenios genera, si no discriminación, si desigualdad en materia de jornada.

-Por razones presupuestarias se ha observado la nula existencia de políticas sociales para los trabajadores. En este sentido sería conveniente que la Junta Directiva y el equipo de dirección formularan propuestas que sin una trascendencia económica de significación para la Asociación, pudiera permitir incrementar la política social de esta.

-Debe establecerse, junto con el Plan de Igualdad, un decálogo de principios, asumido por la dirección de la Asociación, en materia de igualdad, y ello en consonancia con los principios, valores y código ético de la propia Asociación. El mismo debe figurar en la página web de la Asociación y en el resto de publicaciones o presentaciones que se realicen a nombre de esta entidad.

Sobre las acciones a realizar deberá establecerse en los objetivos anuales, por el correspondiente equipo, aquellas medidas concretas a realizar antes del 31 de diciembre del 2019

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración)

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de selección	4	Ampliación de los métodos de selección. Externalización o contratación de personal cualificado para participación en la selección del personal. Establecimiento de métodos de selección por sistema de competencias. Análisis y evaluación del éxito de la selección.
Área de promoción	4	Establecimiento de sistemas objetivos de

		<p>promoción interna.</p> <p>Establecimiento de aremos para la promoción.</p> <p>Establecimiento de los perfiles para puestos de trabajo a promoción (técnicos, coordinadores e integrantes del equipo de Dirección.</p> <p>Franjas salariales de los puestos objeto de promoción.</p>
Área de ordenación del tiempo de trabajo	5	<p>Establecer análisis de puestos de trabajo.</p> <p>Descripción de las competencias de cada puesto.</p> <p>Establecimiento de las funciones tareas y desempeños del puesto.</p> <p>Fijación de los tiempo s mínimo y máximo para la realización de cada desempeño.</p> <p>Evaluaciones de la gestión del tiempo.</p>
Área de condiciones de trabajo	2	<p>En coordinación con el Servicio de PRL se establecerá especial vigilancia a las áreas de trabajo.</p> <p>Un representante del equipo de igualdad participará, junto con el organismo de PRL en materia de los Riesgos analizados en el diagnóstico referidos a mujeres, especialmente en los episodios o apartados de especial vulnerabilidad como riesgo durante el embarazo, lactancia, reducciones de jornada por cuidado de hijo menor.</p>
Área de formación	3	<p>Se mantendrá el actual plan de formación.</p> <p>En la medida de lo posible se tratará de invertir la formación a distancia por la formación presencial.</p> <p>Se tratará de retroalimentar en materia de igualdad con los profesionales de la Asociación al resto de integrantes de la Misma.</p>
Área de riesgos laborales y salud laboral	3	<p>Debe conservarse los actuales sistemas de protección en materia de PRL.</p> <p>Incrementar la información en materia de riesgo, especialmente aquellas que están en contacto directo con menores que estén en situación de riesgo de exclusión social o en programas de protección y reforma.</p> <p>Información sobre la posibilidad de riesgo</p>

		durante el embarazo o e riesgo laborales tras situaciones de vulnerabilidad.
Área de representatividad	1	Aunque no hay representación legal de los trabajadores el equipo de igualdad, con paridad de género, deberá integrarse por todas las jerarquías de los órganos y estamentos de la Asociación
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	1	El equipo que se conforme en materia de igualdad revisará todos los documentos de comunicación interna y externa para tatar de garantizar la exclusión del lenguaje sexista, así como para adaptar las citadas comunicaciones a un lenguaje apropiado a la igualdad de género perseguida.
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	1	Como la Asociación tiene por objeto dicho colectivo debe mantenerse el programa actualmente existente de inclusión en la Asociación de mujeres de hayan sufrido estén inmersas en situaciones de riesgo o exclusión social.
Otras áreas de intervención	1	<p>Como se ha referido la aplicación de tres convenios diferentes supone la imposición, también, de tres modelos o normativa diferenciada que implica una clara y manifiesta desigualdad en muchos aspectos tales como categorías o grupos salariales, jornada de trabajo, nivel retributivo, jornada y vacaciones, etc</p> <p>Se Valorará la posibilidad de negociar un convenio propio para la Asociación. En defecto de lo criterio se tenderá a establecer normas mínimas que promuevan la igual dad en las materias descritas y en cuantas otras impliquen desigualdad.</p>



4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas
Área de selección	4
Área de promoción	4
Área de ordenación del tiempo de trabajo	5
Área de condiciones de trabajo	2
Área de formación	3
Área de riesgos laborales y salud laboral	3
Área de representatividad	1
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	1
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	1
Otras áreas de intervención	1
Subtotal	
TOTAL	25



- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Área de selección	24	10	34
Área de promoción	24	10	34
Área de ordenación del tiempo de trabajo	24	10	34
Área de condiciones de trabajo	24	10	34
Área de formación	24	10	34
Área de riesgos laborales y salud laboral	24	10	34
Área de representatividad	6	7	13
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	24	10	34
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión			
Otras áreas de intervención	24	10	34



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Experto externo	3.000,00
Personal propio	600,00
Otros gastos varios	500,00
	TOTAL 4.100,00

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

SI

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida



7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

En tanto en cuanto no exista designada representación alguna de los trabajadores, por razones lógicas, no se podrá incorporar su participación a ninguno de los hitos establecidos en el ámbito de la igualdad.

En el supuesto que la figura de representante de los trabajadores existiere en la Asociación, estos quedarían de forma inmediata incorporados en todas las políticas de igualdad de la Asociación y muy especialmente en la integración del equipo que luego seguirá.

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

Se establecerá un Comité permanente de igualdad de la Asociación Murialdo en el que se incluirá un miembro de cada uno de los niveles que componen la Asociación. Así la configuración del equipo será la que sigue:

Junta Directiva	1
Equipo de Dirección	1
Equipo de coordinadores	1
Técnicos	1
Otros Niveles	1
Total	5

Cada uno de los niveles citados deberá designar democráticamente, esto es por votación, un miembro para que forme parte del Comité Permanente de Igualdad.

El cargo tendrá carácter de indefinido y su ejercicio será realizado dentro del horario laboral. En caso de vacante, cada nivel deberá sustituir al puesto o posición a ocupar.

El primer acto de dicho comité será levantar acta de su composición, en la cual deberá designar un Presidente y un Secretario. Este Comité deberá reunirse con independencia de su constitución, como mínimo una vez al mes, levantando acta de cada una de las sesiones que celebre. Dichas actas quedarán en poder y custodia del secretario designado.

Como objetivos principales del Comité serán:

1. Cumplimiento del Plan
2. Actividades de formación en materia de igualdad
3. Confección de los protocolos de evaluación de los planes anuales
4. Establecimiento de los objetivos del plan anual
5. Informar a la Junta Directiva sobre el cumplimiento de los objetivos acordados
6. Elaboración del presupuesto, su control y rendimiento de cuentas de forma anual

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

El último responsable del cumplimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad será la Junta Directiva de la Asociación quien delega el cumplimiento y Ejecución del Plan en el Comité Permanente de Igualdad.

Del acta de constitución de este comité se trasladarán los cargos al cuadro adjunto, concretándose las personas designadas, los cargos que ocupan en la organización y su carácter de Presidente, secretario o vocales del Comité.

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	




Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Lugar y fecha

En Getafe, a 15 de octubre de 2018



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



Modelo de ficha individual para cada acción



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

MODELO DE FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

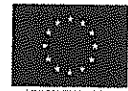
FICHA ACCIÓN Nº				
ÁREA				
ACCIÓN				
FECHA INICIO		FECHA FIN		
OBJETIVOS				
DESCRIPCIÓN				
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.				
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO				
PERSONAL RESPONSABLE				
PERSONAL PARTICIPANTE Nº				
	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				
Personal administrativo				



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

**MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN
DE LA ACCIÓN.**

**MECANISMOS DE DIFUSIÓN.
COMUNICACIÓN**

COMENTARIOS

17/2018

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN MURIALDO

En Getafe, a 16 de octubre de 2018

Se reúne la Junta Directiva en Getafe C/Pizarro, 28, previa convocatoria en el lugar y fecha antes indicados.

Se procede en primer lugar a confeccionar la lista de asistentes: Oscar Olmos, Jonathan Manso, Eva María Trujillo, Jesús Oliva y Guadalupe Fernández, Vicente Alonso justifica su ausencia.

Se aprueba por unanimidad el orden del día propuesto en la convocatoria, el cual se adjunta a la presente acta.

Debatidos por su orden los puntos del Orden del Día se llega a los siguientes acuerdos:

1. NUEVOS SOCIOS SI LOS HUBIERA.:

No hay propuestas de nuevos socios

2. CÓDIGO ÉTICO.

Tras la oportuna aportación y lectura del Código Ético se acuerda por unanimidad aprobar la versión denominada 4/10/2018 y que se adjunta a la presente acta.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL MEDIO LABORAL.

Examinado el Protocolo de prevención de situaciones de acoso, y tras las debidas explicaciones, queda aprobada por unanimidad toda la documentación aportada, consistente en:

-Carta presentación del presidente.

-Declaración institucional de principios sobre el acoso sexual y sus anexos.

-Declaración institucional de principios sobre el acoso sexual junto con su nota informativa, para su divulgación oportuna.

Igualmente se aprueba por unanimidad que los documentos institucionales de este apartado sean firmados por el presidente y la responsable de esta apartado en la tramitación de denuncias, gestión y control de las situaciones de acoso sea la Vicepresidenta según documentación aportada como anexo al presente acta.

4. PLAN DE IGUALDAD.

Leída la Garantía de Compromiso de la Dirección en el ámbito de igualdad la misma es aprobada por unanimidad, pasándose seguidamente a la firma de todos y cada uno de los miembros de la Junta.

Seguidamente se informa sobre el cuestionario elaborado para el diagnóstico de la situación sobre igualdad, comentado y debatido el mismo se aprueba por unanimidad en cuanto a su conocimiento, dado que ha sido elaborado por personal externo, ajustándose el mismo a la realidad de la Asociación. Copia del mismo se anexa como parte integrante del acta.

Seguidamente se lee el informe de diagnóstico realizado en base al diagnóstico procediéndose, seguidamente, a su aprobación por unanimidad a la vista de que las conclusiones en él contenidas son igualmente compartidas por esta Junta directiva. Dicho informe se une, igualmente, a este acta como anexo, así como el cuestionario cumplimentado por la plantilla necesario para recopilar las opiniones de esta en relación a la Igualdad de Oportunidades. Como consta al final de dicho informe la evaluación del cuestionario ha sido generalmente positiva en materia de igualdad. A los efectos oportunos también se anexan las encuestas realizadas.

Se explica y se avalúa el Plan de Igualdad propuesto, el cual se aprueba, al igual que los anteriores, también por unanimidad.

A continuación se aprueba por unanimidad de la Junta la composición del Comité Permanente de Igualdad, el cual una vez conformado emitirá el correspondiente acta de constitución.

5. RUEGOS Y PREGUNTAS.

No se producen.

Sin otros asuntos que tratar en el Orden de Día, se suspendió brevemente la sesión al objeto de confeccionarse el presente acta, lida por el Secretario de viva voz la misma fue aprobada a continuación por unanimidad de los presentes.

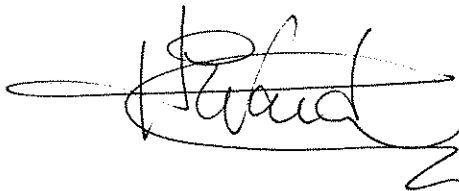


Vº Bº. El Presidente
Oscar Olmos Centenera

En Getafe, a 16/10/2018.



Fe. El Secretario
Jhonathan Manso Mencía



EVA MARÍA