2019

PLAN DE IGUALDAD

"En Igualdad trabajamos mejor"

HUMANA
Fundación Pueblo para Pueblo

Judith Alvaro
FUNDACIÓN PUEBLO PARA PUEBLO
1-3-2019

PLAN DE IGUALDAD HUMANA

CREADO EL 01/03/2019

Integrantes de la Comisión de Igualdad:

-

-

-

-

Firmado y aprobado el día.....

-

-

-

-

Índice

A

INTRODUCCIÓN

1. Organización e historia
2. Marco Legal de un plan de igualdad
3. Principios que rigen el plan de igualdad
4. Compromiso de la fundación con la igualdad
5. Ámbito de aplicación del plan de igualdad
6. Vigencia del plan de igualdad

B

FASE DE DIAGNÓSTICO

1. Características de la plantilla
2. Contratación
3. Formación
4. Política salarial

C

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

5. Objetivos del plan de igualdad
6. Medidas y acciones previstas
7. Seguimiento y evaluación
8. Comisión de Igualdad

Organización e historia

Humana forma parte de la Federación **Humana People to People** que agrupa a 30 organizaciones a nivel mundial.

El origen de la Fundación y del resto de organizaciones de la Federación se encuentra en personas con un deseo común: trabajar para mejorar las condiciones de vida de los demás.,

Un deseo que hoy sigue siendo uno de los pilares de nuestra actividad y el valor fundamental de la organización.

Humana Fundación Pueblo para Pueblo surge en Cataluña. Son, por tanto, 30 años trabajando por la sostenibilidad global a través de la protección del medio ambiente, la cooperación al desarrollo y el apoyo local.

Nuestro trabajo en España es posible gracias a los **5.000 contenedores para la recogida de ropa usada** que están a disposición de los ciudadanos gracias a los acuerdos de colaboración establecidos con **2.000 ayuntamientos y entidades y empresas privadas**.

Además, contamos con **49 tiendas de venta de ropa secondhand**: 19 en Barcelona y su área metropolitana, 1 en Reus (Tarragona), 25 en Madrid, 3 en Sevilla y 1 en Granada.

El máximo órgano de la Fundación es el **Patronato**, que actualmente está formado por:

- **Presidente**: Steen Conradsen, maestro especializado en la educación de jóvenes con dificultades de adaptación al sistema escolar. Experto en la gestión de centros de acogida.

- **Vicepresidente**: Joana María Badell, ex-alcaldesa de Begues (Barcelona) *(sustituye a Joan Martí del Castillo desde diciembre de 2017).*
- **Vocal**: Ulla Carina Bolin, experta en retail y en gestión de organizaciones especializadas en reutilización textil en varios países.
- **Vocal**: Mario Cabral, ex-ministro de Agricultura de Guinea-Bissau, ex-embajador de Guinea-Bissau en Senegal.
- **Tesorera**: Helle Nielsen, amplia experiencia como profesora para alumnos con necesidades especiales. Experta en retail en diversos países europeos.

Marco Legal de un Plan de Igualdad

NORMATIVA INTERNACIONAL

En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, se han venido dando pasos hacia una regulación de la defensa de los derechos de la mujer ya desde la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967.

Además de ello, han sido importantes los avances alcanzados a través de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995.
Por otro lado, la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

NORMATIVA EUROPEA

En el marco de la Unión Europea deben ser destacados, entre otros, el Tratado de Amsterdam de 1997 que, al modificar el Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

También hay que destacar que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación y contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas sobre la materia.

NORMATIVA DEL ESTADO ESPAÑOL

En España, la no discriminación por razón de sexo se consagró en nuestro ordenamiento jurídico, a través del artículo 14 de la Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978, mediante el cual:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Se estableció la obligación por parte de los poderes públicos, (artículo 9, 2) de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan

o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se ha consagrado como uno de los principios jurídicos universales, por ello esta ley viene para proteger el citado principio, y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Con esta ley se pretende, que se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de los posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos.

El Plan de Igualdad, es una de las medidas de obligado cumplimiento para las organizaciones de más de 250 trabajadores.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones negociadas con los representantes de los trabajadores, y está regido por los siguientes principios:

- Está diseñado y pensado para todas las personas que trabajan en Humana, por lo que queremos recalcar que no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Es un plan dinámico y abierto a modificaciones, en función de las necesidades que se detecten a lo largo de su implantación y seguimiento.
- Supone un compromiso por parte de la fundación, pues hará uso de sus recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- El principio fundamental es la participación y el diálogo como herramienta de trabajo de todas las partes que integran la fundación.

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD

La Fundación Pueblo para Pueblo, lleva muchos años impregnada de esta cultura de igualdad, entre otros muchos principios por los que nos regimos, pero haciendo especial hincapié en la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación por razón de sexo, raza, religión…

Quienes integramos HUMANA, mantenemos un firme compromiso con nuestros principios de solidaridad, igualdad, justicia social, inserción y oportunidad, sostenibilidad y protección medioambiental cumpliendo con los requisitos más exigentes de conducta ética.

La política de Recursos Humanos se basa en el desarrollo personal y profesional de las personas, independientemente de su sexo, por ello apostamos por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, edad, sexo o cualquier circunstancia personal interfieran en los procesos que se desarrollan en la actividad diaria de la fundación. Así aparece reflejado en nuestro código de conducta y lo hacemos saber a nuestros empleados desde el inicio en nuestra fundación.

Es por ello que, estamos inmersos en esta realidad en nuestro día a día, aunque sabemos que aún queda mucho por hacer, pero somos fieles a nuestro compromiso con la sociedad y por ello ponemos de manifiesto, de una manera proactiva, nuestra disposición a impulsar este principio fundamental y con ello la consecución del mismo.

"En Igualdad trabajamos mejor"

Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

HUMANA considera que debe impulsar políticas que permitan la conciliación de vida laboral y familiar a hombres y mujeres, lo que permite desarrollar no sólo necesidades individuales, sino un orgullo de pertenencia que conlleva una mejora del rendimiento laboral.

Entre las medidas que HUMANA ofrece a sus empleados para conciliar vida personal y laboral, se encuentran:

1. Flexibilidad horaria

Horario flexible para el personal técnico-administrativo, dando la posibilidad de hacer un trabajo que será flexible, teniendo en cuenta que la entrada podrá ser desde las 8:00 horas hasta las 9:15 horas y salida de 16:30 horas a 17:30 horas, cumpliendo con ciertos requisitos:

- Obligación de estar en oficina en la franja horaria de 9:15 a 16:00 horas.
- Realizar 40 horas semanales.
- Fichaje a la entrada y salida.
- Media hora para comer entre las 14H y las 15H.

2. Reducir horarios de comida

Con el objetivo de acortar la jornada se establece para el personal que trabaja en jornadas completas la comida en 30 minutos.

3. Se fomenta el trabajo por Objetivos y no el presencialismo.

Desde la dirección de HUMANA se anima a trabajar por objetivos cumplidos y no por presencialismo.
No premiando a los empleados por quedarse más tarde de su jornada en su puesto de trabajo.

4. Reuniones por videoconferencia.

SKYPE es una herramienta habitual para fomentar las reuniones on-line entre las distintas unidades y localizaciones de la Fundación.

5. Posibilidad de abandonar el puesto ante emergencia familiar.

Ante alguna emergencia familiar siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, existe la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

NUESTRO PLAN DE IGUALDAD APLICA A TODOS LOS CENTROS DE HUMANA ESPAÑA, ASÍ COMO A LA TOTALIDAD DE SU PLANTILLA Y LAS NUEVAS INCORPORACIONES DEL FUTURO

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

"EL PLAN DE IGUALDAD, TENDRÁ UNA VIGENCIA DE 5 AÑOS, DESDE LA FECHA DE SU FIRMA.
LAS PARTES COMENZARÁN CON LAS NEGOCIACIONES 3 MESES ANTES DE LA FECHA DE FINALIZACIÓN DEL PLAN VIGENTE

FASE DE DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad, hemos recopilado datos de la plantilla actual en febrero de 2019.

Recopilación de datos de la plantilla actual

Los datos básicos de análisis de la plantilla que hemos tenido en cuenta son: Sexo, edad, antigüedad, tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial, desarrollo profesional, conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1. Características de la plantilla

Plantilla disgregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	410	157	565
Porcentaje	72,56	27,78	

La edad media de los empleados es de 36 años, y la antigüedad media es de 5 años.

2. Contratación

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total
EVENTUAL CIRCUNS.PRODUCCION TP	7	4	11
EVENTUAL CIRCUNST. PRODU. TC	22	11	33
INDEFINIDO T.COMPLETO ORDINAR.	276	124	400
INDEFINIDO T.PARCIAL ORDINARIO	99	14	113
INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO	4	1	5
INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	3	0	3

De la tabla anterior, cabe destacar que el 90,79% de la plantilla tienen contratos indefinidos. Siendo entre ellos, la gran mayoría mujeres.

3. Formación

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contrato.

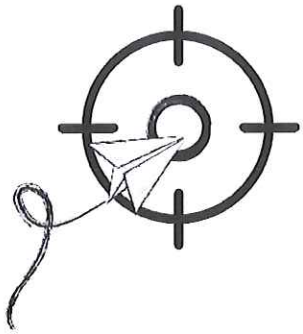
Estudios	Mujeres	Hombres	Total
SIN ESTUDIOS	2	1	3
GRADUADO ESCOLAR	160	72	232
BACHILLERATO	112	32	144
FORMACIÓN PROFESIONAL	72	28	100
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	55	18	73
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE MASTER	9	4	13

El siguiente cuadro recoge la distribución de la plantilla por categorías profesionales que tienen reconocidas en su contrato laboral actual.

Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Dependiente	232	27	259
Auxiliar administrativo	5	0	5
Conductor Especialista	0	40	40
Director Administrativo	0	1	1
Director Gerente	1	1	2
Encargado de establecimiento	37	15	52
Especialista	10	6	16
Jefe Administrativo	1	1	2
Jefe de ventas	1	1	2
Jefe de grupos	1	0	1
Jefe de sección	3	1	4
Licenciado	15	5	20
Limpiador	2	0	2
Oficial Mantenimiento	0	5	5
Oficial Administrativo	14	1	15
Peón	83	42	125
Promotor	6	8	14

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de Igualdad de Humana, tiene como objetivos generales:



- Seguir avanzando en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
- Seguir facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que formamos Humana y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución salarial para trabajos de igual valor.
- Hacer especial hincapié en el ámbito de la discapacidad

Medidas y acciones previstas

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la igualdad de oportunidades, en la paridad de CV en las ofertas de empleo.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación.

PROMOCIÓN

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Género y discapacidad no pueden ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.

FORMACIÓN

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso a hombres y mujeres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la fundación.

RETRIBUCIÓN

- Revisar la aplicación retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Revisiones anuales de salarios y convenios.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- Informar de las medidas actuales que existen a los empleados.

COMUNICACIÓN

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
- Establecer canales de comunicación sobre la igualdad de oportunidades en la fundación.
- Garantizar que los medios de comunicación y contenidos que están establecidos, son accesibles y conocidos por todos los trabajadores.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Establecer un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, discapacidad y otras causas.
- Mejorar y divulgar los derechos legamente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad:

Es importante cuestionarse periódicamente si el plan de igualdad propuesto se está aplicando en la fundación, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes. Con el seguimiento del Plan de Igualdad, podemos conocer el grado de funcionamiento del mismo, y flexibilizar su contenido para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación nos permitirá conocer el nivel de realización alcanzado, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento en la fundación, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Efectuar los controles necesarios sobre las acciones contempladas en el plan.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para darles solución y contribuir al desarrollo óptimo del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos y analizar la continuidad del mismo.
- Valorar el Plan de Igualdad y de las oportunidades en la organización.

Personas Responsables:

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción, con apoyo de la comisión de seguimiento, que se creará, de carácter prioritario, a la aprobación del mismo.

Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continua, al menos cada 6 meses, desde la puesta en marcha del mismo.
- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Evaluación:

- La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad, que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (Cuestionarios, entrevistas...) y se apoyará en los informes y las actas de reuniones, así como la documentación elaborada durante el seguimiento del Plan de Igualdad.
- En la evaluación se valorará:
    - Los resultados obtenidos.
    - El impacto en la fundación (Nivel de participación y compromiso de los empleados, cambio de actitudes, grado de aceptación del Plan).
    - Evaluará las dificultades encontradas y las soluciones planteadas

Comisión de Igualdad

A la firma de este Plan, se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad, para impulsar las acciones de igualdad y realizar su seguimiento, será el órgano responsable del seguimiento y continuidad del Plan de Igualdad y Conciliación.

La comisión de Igualdad tendrá representación paritaria y estará formada por representantes de la fundación y del personal de distintos departamentos y por los delegados de igualdad del Comité de Empresa, intentando, en la medida de lo posible que haya una presencia igualitaria entre hombres y mujeres.

El fin de la Comisión de Igualdad, es realizar labores de organización, aplicación y seguimiento de las acciones a implantar en la fundación. También garantizará su cumplimiento y asegurará la continuidad de los resultados, así como la evaluación de los mismos.

Así mismo, se designará a una persona encargada del Plan de Igualdad, cuyas funciones serán:

- Convocar a la Comisión de Igualdad cada vez que sea necesario por motivos de solicitudes recibidas o para realizar en la reunión semestral.
- Será la persona responsable de toda la comunicación interna del Plan de Igualdad.
- Se encargará de realizar las actas en las reuniones y de mantener toda la información sobre el Plan de Igualdad.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la fundación, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha, para alcanzar el fin perseguido.

Procedimiento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

La comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativas de una de las partes, previa comunicación escrita, al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Por último, recordar que este plan de igualdad, nace con la intención de mejorar y luchar por una igualdad entre hombres y mujeres. Este plan tiene un periodo de validez de cinco años, una vez que se firme su aprobación, fecha en la que empezaremos a trabajar en las distintas medidas que se han propuesto.