

Plan de Igualdad 2021



HUMANA
Fundación Pueblo para Pueblo

PLAN DE IGUALDAD HUMANA

Comunicado a RLT el día: 23/12/2021

Integrantes de la Comisión de Igualdad:

- Comité Ametlla del Vallés. Belén Comino
- Comité tiendas Barcelona. Lorena Granado
- Comité Leganés. Rubén González
- Comité tiendas Madrid. Eva Cárdenas.

Representante de la Fundación y secretaria:

- Departamento RRHH. Susana del Pino

Firmado y aprobado el día 16/02/2022.



Índice

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

Fase de diagnóstico

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

Estructura del Plan de Igualdad

1. Objetivos del plan de igualdad
2. Medidas y acciones previstas
3. Seguimiento y evaluación
4. Comisión de Igualdad

INTRODUCCIÓN

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 5.200 contenedores para la recogida de ropa usada que están a disposición de los ciudadanos mediante acuerdos de colaboración establecidos con 1.500 ayuntamientos y entidades y empresas privadas.

Además, contamos con 44 tiendas de venta de ropa secondhand: 22 en la comunidad de Madrid, 20 en Barcelona y su área metropolitana, 1 en Sevilla y 1 en Granada.

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

- Presidente: Steen Conradsen
- Vicepresidente: Joana María Badell
- Vocal: Ulla Carina Bolin
- Vocal: Roger González
- Tesorera: Karin Wallin

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 en 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 Ámsterdam 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 ambos y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

Debemos 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 (art. 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 orden 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 principales 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 lo 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 elegidos de cada comité de la fundación, 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 flexible, abierto a modificaciones, en función de las necesidades que se detecten a lo largo de su implantación y seguimiento.

✓ S
upone un compromiso por parte de la fundación, pues hará uso de sus recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.

✓ E
l principio fundamental es la participación y el diálogo como herramienta de trabajo de todas las partes que integran la comisión.

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 mujeres y hombres, 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 protocolo de selección, y lo comunicamos verbalmente y por escrito en las bienvenidas que realizamos cuando se incorpora un trabajador a la fundación.

Es por ello que, estamos inmersos en esta realidad en nuestro día a día, 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 consecución del mismo.

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 únicamente 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 las siguientes:

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 la oficina en la franja horaria de 9'15 horas a 16'00 horas.
- ▲ Realizar 40 horas semanales.
- ▲ Fichaje a la entrada y salida.

- ▲ Media hora de descanso entre las 14'00 horas y las 15'00 horas.

2. Reducción de jornada.

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

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

▲ Desde la dirección de Humana se anima a trabajar por objetivos cumplidos y no por presentismo, no premiando a los empleados por alargar su jornada laboral en su puesto de trabajo.

4. Reuniones por videoconferencia.

▲ Skype es una de nuestras herramientas habituales para la comunicación interna de la fundación y fomentar las reuniones entre las distintas unidades 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.

El plan de Igualdad de la Fundación, actualmente se aplica en todas las delegaciones, centros, tiendas de Humana España, así como a la totalidad de la plantilla, personal en formación inicial y candidatos que están en los procesos de selección abiertos.

Vigencia del plan de Igualdad.

El plan de Igualdad, tendrá una vigencia de **5 años**, desde la fecha de la firma de todos los integrantes del comité.

Los miembros de dicho comité, iniciaran las negociaciones 3 meses antes de la fecha estipulada de la finalización del plan vigente.

Fecha de finalización: **15 de febrero de 2027.**



FASE DE DIAGNÓSTICO

Hemos recopilado los datos de la plantilla actual a diciembre de 2021 para poder llevar a cabo una correcta fase de diagnóstico.

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

1. Características de la plantilla.

Plantilla disgregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	395	166	561
Porcentaje	70'40%	29'60%	

2. Contratación.

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

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Eventual circunst. Producción T. parcial	25	25	50
Eventual circunst. Producción T. complet	15	3	18
Indefinido T. completo ordinario	265	114	379
Indefinido T. parcial ordinario	86	15	101
Interinidad tiempo completo	8	2	10
Interinidad tiempo parcial	2	1	3

De la tabla anterior destacamos que el 85'56% de la plantilla tienen contratos indefinidos, siendo entre ellos la gran mayoría mujeres.



En el siguiente cuadro observamos la distribución de la plantilla por categorías profesionales que tienen reconocidas en su contrato laboral actual.

Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Dependiente	223	28	251
Aux. administrativo	7	2	9
Conductor Especialista	0	16	16
Director administrativo	0	1	1
Director gerente	1	1	2
Encargado de establecimiento	43	5	48
Especialista	6	5	11
Jefe Administrativo	1	1	2
Jefe de ventas	1	1	2
Jefe de sección	4	1	5
Licenciado	12	6	17
Limpiador	2	0	2
Oficial mantenimiento	0	2	2
Oficial administrativo	15	3	18
Peón	70	39	109
Carretillero	0	1	1
Conductor 1 ^a	0	30	30
Encargado	0	8	8
Mecánico especialista	0	3	3
Oficial	9	14	23

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 mujeres y hombres.
- ✓ 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 contrataciones

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades, en la paridad de CV en las ofertas de empleo.
- ✓ Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres 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 cualquier puesto de trabajo.

Formación

- ✓ Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- ✓ Facilitar el acceso a mujeres y hombres 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 legalmente 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 implantación. Poder saber el grado de satisfacción de los trabajadores es también fundamental.

A su vez, la evaluación nos permitirá conocer el nivel de realización alcanzado, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento en la organización, 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 soluciones 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 que pertenezcan al comité del Plan de Igualdad, presentado al inicio de este documento.

Calendario:

- ❖ El seguimiento se realizará de forma continua, al menos cada 6 meses, desde la puesta en marcha del mismo.
- ❖ Se realizarán reuniones periódicas semestrales y una reunión 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 exista presencia igualitaria entre mujeres y hombres.

Para finalizar, la comisión de igualdad se ocupará de 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 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 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.
- ✚ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

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 iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita, al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Este plan de igualdad, nace con la intención de mejorar y luchar por una igualdad entre mujeres y hombres.

Este plan tiene un periodo de validez de cinco años, una vez la firma de su aprobación, fecha en la que iniciaremos las acciones propuestas por el comité seleccionado.

FIN