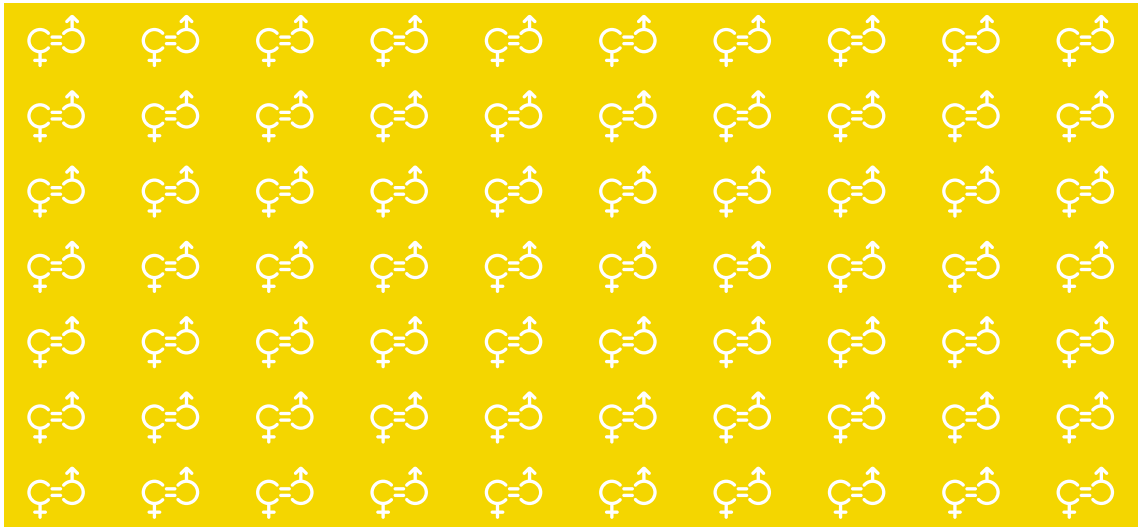


# Plan de igualdad y conciliación para la ONG Infancia sin Fronteras

---





## ÍNDICE

- 1. Nuestros Comienzos y la actualidad**
- 2. Compromiso**
- 3. Valores y código de conducta**
- 4. Definición de conceptos**
- 5. Ámbito de aplicación**
- 6. Informe diagnóstico**
- 7. Nuestras medidas**



## 1. NUESTROS COMIENZOS Y LA ACTUALIDAD

Desde el inicio de la actividad de Infancia Sin Fronteras hasta la actualidad, facilitar la introducción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la política de recursos humanos ha sido uno de los pilares fundamentales de la organización.

Ese momento, sin duda, es ya una realidad y el que en su día fuera un proyecto de conciliación, se amplió posteriormente incorporando al mismo el aspecto de Igualdad de Oportunidades como un pilar más dentro de nuestras políticas Responsabilidad Social Empresarial.

Pues bien, es interés de la organización que todas estas políticas se pongan en práctica y sean públicas para todo aquél que quiera consultarlas.

## 2. NUESTRO COMPROMISO

Infancia Sin Fronteras tiene presente el cuidado de las personas que trabajan en la organización, como uno de los principales pilares sobre los que construir y desarrollar su Proyecto laboral.

En esta línea, y formando parte de los objetivos estratégicos de la entidad, desarrollamos un proceso de mejora continua bajo el cual se llevan a cabo múltiples iniciativas, con el objeto de facilitar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional de todas las personas que la componen.

El Plan de Igualdad y Conciliación de Infancia Sin Fronteras expresa el firme compromiso con las materias que en él se regulan, muy especialmente, con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo, poniendo especial empeño en la ausencia total de discriminación directa o indirecta por razón de género, especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Se promueve la eliminación de barreras para la incorporación tanto de hombres como de mujeres en las fases de captación, clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo garantizando que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la organización.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Dirección General se compromete a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la igualdad de Oportunidades así como la



conciliación de la vida personal y profesional en la medida que las características del trabajo lo permitan, conscientes como somos, de que mejorando el equilibrio personal y profesional del equipo humano, siendo sensibles a colectivos desfavorecidos en cuanto al acceso al empleo y rompiendo determinadas barreras sociales que aun existen, mejoramos también la eficiencia y productividad de la organización.

### 3. NUESTROS VALORES

La Conciliación de la vida personal y profesional de los empleados de Infancia Sin Fronteras, así como todas las políticas encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades, no solo se ven afectadas por las medidas que ponemos a disposición de nuestros colaboradores, sino también por los valores, actitudes y conductas que rigen las relaciones con nuestros colaboradores, proveedores, demás empleados y sociedad en general.

Este Código de Valores y Conducta establece los principios básicos que ha de presidir el comportamiento de todos y cada uno de los empleados de Infancia Sin Fronteras y deberán ser conocidos, respetados y transmitidos a la totalidad de éstos.

- Compromiso con la compañía: Los trabajadores de Infancia Sin Fronteras deben tener la capacidad y voluntad de alinear su comportamiento con las necesidades, prioridades y objetivos de la compañía actuando orientados a la consecución de los objetivos de ésta.
- Trabajo en equipo: Infancia Sin Fronteras es la suma del conjunto de los esfuerzos de cada uno de los individuos que la componen. Esto solo se consigue trabajando en colaboración con los otros de forma conjunta, formando parte de un equipo y aprovechando las sinergias de unas áreas para con las otras en el logro de un objetivo común.
- Integridad: Debemos actuar en consonancia de lo que consideramos importante, comunicando nuestras intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, basándonos en un código de ética personal y tratando a los demás con objetividad y equidad.
- Proactividad: Debemos reconocer el potencial que hay en cada uno para cambiar las cosas, asumir la responsabilidad de que las cosas sucedan, decidir en cada momento lo que se quiere hacer y cómo. Debemos tomar iniciativas, buscar el cambio, poner en marcha acciones por cuenta propia, detectar y aprovechar oportunidades para mejorar nuestros resultados.

#### Nuestro valor principal, las personas

Para lograr el desarrollo y crecimiento empresarial, orientamos nuestros esfuerzos hacia las personas que forman parte de la compañía, lo que nos lleva a considerar necesario el cuidado especial del empleado, fomentando la conciliación de su vida personal y laboral, basándonos en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por lo tanto, ausencia de discrimi-



nación directa o indirecta por razón de sexo, teniendo especial consideración a las situaciones de maternidad, paternidad o asunción de obligaciones familiares y estado civil.

De acuerdo a estos valores básicos en los que se fundamenta nuestra filosofía de trabajo, y en especial, al respeto por las personas que forman parte de esta organización, se identifican unas conductas generales de actuación que fortalezcan y garanticen dichos valores en la cultura de empresa:

- Todos los empleados de Infancia Sin Fronteras tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, considerándose inaceptables las siguientes conductas:
  - Menospreciar a cualquier empleado
  - Realizar críticas destructivas de compañeros
  - Gritar, levantar la voz o realizar descalificaciones personales
  - Garantizar los medios necesarios para evitar situaciones de acoso sexual y los canales adecuados para fomentar y facilitar su identificación.
  - Se deberá impulsar conductas que faciliten al resto de los compañeros la conciliación de la vida personal y profesional, como por ejemplo:
    - Convocar las reuniones de trabajo en horario que garantice su finalización dentro de la jornada laboral y/o respetando las reducciones de jornada u horarios especiales de las personas que estén convocadas a las mismas.
    - Cumplimiento de la jornada laboral salvo necesidad expresa del trabajo.
    - Fomentar la motivación, por parte de los responsables de equipo, de la totalidad de las personas que integran la organización.
    - Los responsables de equipo deberán tener en consideración las situaciones personales de sus colaboradores para la organización interna de tareas, trasladando a la dirección de recursos humanos situaciones que requieran de especial consideración y respuesta por parte de la organización, desde una perspectiva de conciliación de la vida personal y profesional.
    - Los equipos de profesionales deben gestionarse desde una perspectiva de cumplimiento de objetivos, primando la eficiencia de las personas que colaboran en el desarrollo laboral de Infancia Sin Fronteras.
    - Fomentar la comunicación interna y relaciones entre los trabajadores, de forma que se conozcan las problemáticas personales, se de una respuesta a la situación planteada y se favorezca la toma de soluciones.
    - Incentivar y animar la conciliación entre la vida familiar y profesional con el fin de con-



seguir una armonía en el trabajador que repercuta positivamente para el crecimiento y desarrollo de la empresa, así como políticas de igualdad de trato y oportunidades con el fin de conseguir una armonía en el trabajador que repercuta positivamente para el crecimiento y desarrollo de la entidad.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el presente Plan de Igualdad y Conciliación es un conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad entre mujeres y hombres, eliminar las discriminaciones por razón de sexo y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de Infancia Sin Fronteras.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dichas medidas sólo podrán ser aplicadas en tanto subsisten dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionables en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres, en cada uno de los supuestos que se pretende corregir con la aplicación de una acción positiva.

## 4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

Con respeto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 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.



## Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

## 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

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

(Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).



## Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

## 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. (Art. 8 Ley 3/2007).

## 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. (Art. 9 Ley 3/2007).

## 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. (Art. 10 Ley 3/2007).

## 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. (Art. 11 Ley 3/2007).

## Tutela jurídica 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

## 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 las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito temporal: la vigencia del presente Plan es indefinida, pero con seguimiento anual y evaluación cuatrienal, de la que podrán salir nuevas medidas de igualdad y conciliación y eliminarse las que no estén vigentes.

Ámbito personal y territorial: el presente Plan es de aplicación a todo el personal presente y futuro de la organización Infancia Sin Fronteras, esto es, tanto si pertenecen a la Asociación como a la Fundación Infancia Sin Fronteras, dado que se trata de organismos que comparten ámbitos de actuación, objetivos y fines. De igual modo, incumbe a los trabajadores de los socios locales de la entidad, en aquéllos países en que se desarrolla su trabajo. Todo ello, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno que tenga cada uno de los trabajadores.

## 6. INFORME DIAGNÓSTICO

Previamente a la elaboración del presente Plan, se ha realizado un diagnóstico de la situación de la organización Infancia Sin Fronteras en relación con la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral.

Concretamente, en septiembre de 2018 se efectuó una encuesta (ver anexo de encuesta) entre los trabajadores, con el fin de conocer su punto de vista en cuestiones como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del seno de la organización, la existencia o no de la conciliación familiar, las hipotéticas diferencias salariales por razón de sexo, o las medidas a adoptar caso de sufrir acoso sexual en el ámbito de trabajo.

A partir de la información cualitativa y cuantitativa recogida, se ha elaborado un informe diagnóstico que sirve de base para el diseño y puesta en marcha del Plan.

En el estudio de la distribución de la plantilla de la organización se visibiliza que:

- El equipo humano de Infancia Sin Fronteras está formado por una plantilla de 22 personas. De ellas, 12 son mujeres (54, 55%) y 10 hombres (45, 45%). Con lo cual, se puede observar que hay más mujeres trabajando en la organización.
- En relación a la distribución de la plantilla por grupos de edad, se puede destacar que:



La mayoría de las/os trabajadoras/es tienen entre 25-45 años, edades en las que sociológicamente se tiende a formarse más para tener un desarrollo profesional, además de crear una familia y tener responsabilidades familiares. Por lo que sería recomendable hacer un estudio continuo de las necesidades de conciliación personal, familiar y profesional.

- En referencia a la antigüedad de los/as empleados/as, se observa:
  - El 90% de los trabajadores forman parte de la organización desde hace más de cinco años, con lo que se observa una estabilidad fuerte. Una amplia mayoría son empleados prácticamente desde a fundación de la organización.
- En el estudio del análisis desde la empresa se detecta:
  - Los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan a través del departamento de RRHH mediante entrevista personal.
  - Las vacantes de puestos específicos que surgen, se cubren en primer lugar por promoción interna, si de esta forma no se cubre el puesto se desarrolla un proceso de selección a través de entrevista.
  - No se ha percibido que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción interna de las personas que trabajan en la empresa, las mujeres promocionan por igual que los hombres.

Respecto a la política de formación, la empresa no dispone de un Plan de Formación específico y diseñado en base a las necesidades productivas de la organización.

En la compañía existen puestos cuya ocupación esta masculinizada, como son los del departamento de logística. Del mismo modo, también existen puestos que por ocupación están feminizados, como los del departamento de atención al socio.

- En referencia a la política de retribución, se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo del sector, pero no se observa diferencia entre mujeres y hombres.
- Respecto a la ocupación de puestos de gerencia o responsabilidad, por ejemplo, el de Director General está ocupado por una mujer, al igual que el de responsable de RRHH.

Del análisis de los resultados en materia de gestión de RRHH, las personas que trabajan en Infancia Sin Fronteras perciben que:

- La mayoría de personas encuestadas cree necesario que la organización cuente con un Plan de Igualdad y Conciliación.
- El equipo humano que forma parte de la organización está constituido prácticamente de manera equitativa entre hombres y mujeres y por una plantilla joven. El reto de la entidad consiste en saber aprovechar los recursos humanos disponibles de la forma más efectiva posible.



- Hay un elevado apoyo del personal de la plantilla en destacar el efecto positivo de desarrollar programas y medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y en la empresa en concreto, tendentes a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a la política de recursos humanos de la empresa, destaca el alto porcentaje de entre las personas encuestadas que cree que existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (un 100% del total de encuestados/as) y en relación con la selección de personal (el 93,3% de la plantilla encuestada).

En general, hay un clima sensibilizado con la igualdad de oportunidades. La mayoría de la plantilla encuestada (concretamente el 93,3%) entiende que mujeres y hombres pueden promocionar por igual y que tienen el mismo acceso a la formación ofrecida por la organización.

Por otro lado, el 60% de los encuestados no considera que un compañero/a que cuente con su misma categoría profesional cobre diferente por cuestiones de género, mientras que el 40% de los encuestados señala no conocer este dato. Con lo que se puede afirmar que, el 100% de los encuestados considera que no se produce una discriminación por razón de sexo en cuestiones retributivas.

Más divergencias se producen a la hora de responder respecto al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles. Por un lado, el 66,6% de los encuestados afirma conocerlas, mientras que el 26,7% señala no estar seguro de conocerlas y, el 6,67% confirma no conocerlas.

## 7. NUESTRAS MEDIDAS

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral implantadas por Infancia Sin Fronteras son las establecidas por Ley.

Las más conocidas son: permisos de lactancia, posibilidad de cambio del puesto de trabajo y/o funciones por motivos de salud de la madre o del feto, reducción de jornada, permisos y excedencias por maternidad/paternidad y cuidado de familiares, personas mayores y enfermos, sustituciones durante periodos de maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, mediante contratos interinos, flexibilidad en las vacaciones y flexibilidad horaria, o la posibilidad de desarrollar el trabajo desde casa.

No obstante, y a la vista de los resultados de los diagnósticos, se ha planteado unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos aspectos que el diagnóstico arroja que debilitan el establecimiento de políticas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y profesional y que se verán desarrollados mediante las acciones propuestas.

Como marco genérico, estos objetivos están encaminados a:

1. Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
2. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas



las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.

3. Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y formación profesional, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona puesto.
4. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
5. Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con el fin de conseguir una igualdad real dentro de las diferentes estructuras o áreas de la compañía, el Plan recoge una serie de acciones enmarcadas en las siguientes áreas:

1. Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
2. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.
3. Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y formación profesional, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona puesto.
4. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
5. Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan recoge una serie de acciones enmarcadas en las siguientes áreas:

- Integración de la perspectiva de género
- Acceso al empleo y contratación
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud con visión de género



- Derechos laborales de las Mujeres Víctimas de la Violencia de Género
- Comunicación

En cada una de las áreas, se ha establecido un conjunto de actuaciones transversales, como condiciones necesarias y actuaciones específicas, en función de los resultados del diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades en la organización.

## **Integración de la perspectiva de género a la gestión de la organización:**

La integración de la perspectiva de género se basa en el reconocimiento y la consideración de las diferencias de partida entre mujeres y hombres que dan lugar a demandas distintas, así como de sus situaciones personales, familiares y laborales.

Estos factores deben ser tenidos en cuenta para poder ofrecer las mismas oportunidades y garantizar que tanto hombres como mujeres se beneficien por igual en el marco de la organización.

Por ello, recogemos la integración de la perspectiva de género, cuya incorporación supone tenerla presente en todas las políticas de la empresa, en especial, en la gestión de recursos humanos y en la comunicación interna y externa, formalizando el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, es decir reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.

### **1.1. Elaboración por parte de RRHH de la “Declaración por la Igualdad” cuyos contenidos mínimos serán los siguientes:**

- Declaración de la integración de la igualdad de oportunidades como principio estratégico de la organización y de apoyo a las personas víctimas de violencia de género.
- Declaración de compromiso de la empresa en el cumplimiento del marco normativo en materia de igualdad de oportunidades.
- Apoyo de la empresa a las personas víctimas de violencia de género.

### **1.2. Incorporar también, por parte de RRHH y durante toda la vigencia del plan, en el proceso de planificación estratégica de la empresa el principio de Igualdad de Oportunidades, incluyendo en todos los documentos una frase del tipo “Empresa comprometida con la igualdad”.**

### **1.3. Realizar una comparativa sobre las medidas es post de la igualdad, establecidas por la empresa, y las legalmente establecidas.**



## Acceso al empleo y contratación:

El área de empleo es una de las bases fundamentales en el desarrollo de la Igualdad real en la empresa. El objetivo de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo es la revisión de los criterios de selección, eliminando prejuicios y/o estereotipos sobre el sexo de la persona para ocupar un determinado puesto.

Para conseguir esto nos comprometemos a llevar a cabo las siguientes acciones a lo largo de toda la vigencia del Plan.

- Impulsar que en nuevas incorporaciones, los manuales de bienvenida de la entidad, etc., se haga expresa mención al compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades.
- Suscribir acuerdos con Administraciones que propicien el acceso de mujeres que han sufrido violencia de género.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos (tanto en el acceso como en la permanencia).
- Establecer acciones positivas para dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos representado en cada nivel jerárquico o departamento.

Se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sólo la calificación del candidato o la candidata en el cargo a desarrollar.

Indicadores de evaluación: relación de las vacantes de puestos de trabajo ofertados y la relación de contrataciones por sexo, acciones positivas llevadas a cabo y resultados de las mismas, modelos de las ofertas de empleo, protocolo de preguntas, lista de organismo donde se buscan nuevas personas.

## Promoción

Las vacantes existentes se informarán a todo el personal con cualificación para optar ella, con independencia de su sexo y situación familiar.

Desarrollo de un sistema de evaluación del personal dentro de las políticas de RRHH que contemple el potencial individual de cara a asumir puestos de mayor responsabilidad.

En caso de que existan rechazo a promociones, analizar las causas si estas son debidas a razones de incompatibilidad de horarios, disponibilidad, viajes...



## Retribución

En referencia a la política de retribución, los trabajadores de Infancia Sin Fronteras se rigen por sus correspondientes convenios de aplicación, cuyo principio de igual remuneración por trabajos equivalentes queda establecido por la clasificación profesional basada en grupos y categorías profesionales, independientemente del género de la persona que los ocupa.

## Conciliación laboral, personal, familiar

Conciliar, para las personas que trabajan, es buscar el equilibrio entre las distintas facetas de la vida: desarrollarse profesionalmente, aumentar las posibilidades de formar una familia, mejorar las condiciones y el tiempo disponible para el desarrollo personal, cultural y social.

Los trabajadores de Infancia Sin Fronteras, a parte de las medidas que establecen sus convenios colectivos de aplicación, se podrán acoger a las siguientes medidas:

- Horario laboral flexible: El personal de oficina dispone de un rango flexible de tiempo de entrada y de salida del trabajo.
- Jornada Intensiva: El personal de oficina tendrá la posibilidad de hacer jornada intensiva durante la etapa estival o navideña, con un horario de entrada desde las 8:00 y de salida a las 15:00 horas, ya que se trata de que los padres y madres de familia puedan adecuar su horario al escolar, y así poder ocuparse sin problema de sus hijos.
- Reducción de jornada: En aquellos casos de reducción de jornada en los que exista un acuerdo entre trabajadores afectados por esta reducción, podrán elegir el turno y concreción horaria siempre y cuando esta decisión se lleve a cabo sin perjuicio alguno ni menoscabo en la organización de la producción.
- Redistribución horaria por urgencia familiar: En aquellos casos en que se produzca una urgencia familiar grave, se podrá solicitar, previa consulta y aprobación de su responsable directo, redistribuir su jornada de trabajo, bien distribuyendo las 8 horas de trabajo diario a lo largo de la jornada de forma diferente a la establecida, bien en el caso de que realice una jornada diaria inferior a 8 horas, que se pueda recuperar la diferencia durante las siguientes semanas de trabajo, o bien cambiando los turnos durante el periodo correspondiente, una vez más, de acuerdo a lo pactado con su responsable directo.
- Lactancia: Pueden disfrutarlo las madres trabajadoras a partir de la finalización de la baja por maternidad, o los padres en caso de que este derecho les haya sido cedido por la madre.
- Reuniones: Las reuniones de trabajo se harán dentro del horario normal de trabajo respetando el que aquellas personas, en caso de que las hubiera, con reducciones de jornada o con alguna medida de conciliación. Si se pueden utilizar alternativas al desplazamiento de las personas entre plantas, estos se utilizarán de manera prioritaria (salas de videoconferencia).



## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona, contaminan el entorno laboral y pueden afectar la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que las sufren.

La inclusión de acciones positivas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género es un factor potenciador a la hora de crear un ambiente laboral óptimo y satisfactorio, es decir, en la mejora del clima laboral de la empresa.

La dirección de la empresa no debe ni tolerar ni permitir estas conductas y deben ser consideradas como infracciones. Así mismo, también es responsabilidad de todas las personas que trabajan en la empresa evitar estas conductas y los mandos intermedios y representantes legales de los/as trabajadores/as deben asumir una labor activa para evitar que se produzca.

En línea con lo anteriormente expuesto, en Infancia Sin Fronteras nos comprometemos a:

- Incluir dentro de nuestros principios la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Desarrollar políticas de divulgación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la información al personal acerca del acoso sexual y acoso por razón de sexo, qué perjuicios ocasiona a las personas que lo sufren y al entorno laboral y la elaboración de materiales informativos para la plantilla de la organización.
- Adaptar las medidas disciplinarias en el caso en que se produzca una situación de este tipo: sanción, suspensión de sueldo y empleo, despido, etc.
- Ofrecer apoyo psicológico y de otra índole a las personas que han sufrido acoso si así lo demandan.

## Salud con vision de género

El objetivo de esta medida es establecer y/o mejorar procedimientos de prevención en salud laboral con vision de género. En esta línea y con este objetivo, Infancia Sin Fronteras se compromete a:

Realizar una evaluación de condiciones laborales de la empresa con perspectiva de género. Se analizaran aspectos tales como: prevención de riesgos laborales, ergonomía, higiene, organización del trabajo, etc. poniendo una especial atención a los riesgos para la reproducción la incidencia en el estrés acumulado.

## Comunicación

El área de comunicación dentro del Plan tiene por objeto transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, tanto de forma interna como de forma externa,





dando a conocer las medidas que se están desarrollando.

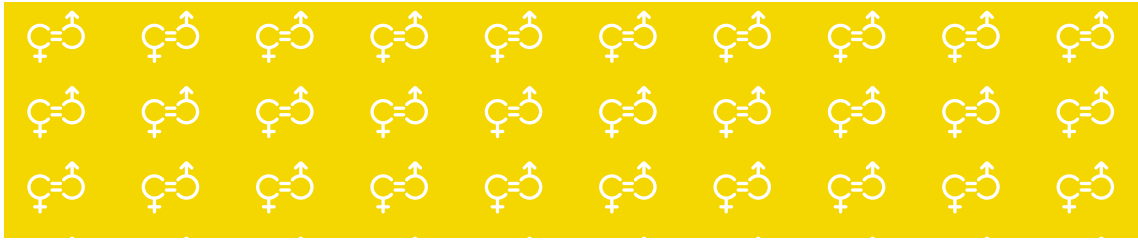
Esta comunicación garantizará la comprensión por parte de la plantilla del enfoque de recursos humanos desde un punto de vista de igualdad, manifestando y dando a conocer las ventajas y desventajas.

El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del Plan.

El área de comunicación del Plan tendrá como objetivo informar, tanto dentro como fuera de la empresa, de las decisiones que se adopten en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida familiar y profesional y de proyectar una imagen de la empresa acorde a estos principios. En esta línea deberá:

- Dotar al conjunto de personal de guías de lenguaje no sexista en la empresa.
- Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc.
- Establecimiento de un proceso de revisión de los textos publicados que estén a disposición de ser consultados para promover un lenguaje no sexista.
- Especificar siempre el carácter del puesto, el perfil adecuado y las condiciones laborales básicas, para que las personas candidatas evalúen de antemano su idoneidad y posibilidades de acceso. No marcar la candidatura con género o requisitos que puedan ser discriminatorios como sexo, estado civil, número de hijos/as, etc.
- Intercambio de información con otras organizaciones sobre la implantación, gestión y control de acciones positivas en la entidad.
- Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación laboral, personal y familiar en un buzón de sugerencias.
- Inclusión en la nómina, correo electrónico, etc, de mensajes referentes a la igualdad de Oportunidades.
- Difusión de todas estas medidas a través de los canales de comunicación tanto internos como externos, como por ejemplo la página web de la organización o las redes sociales.

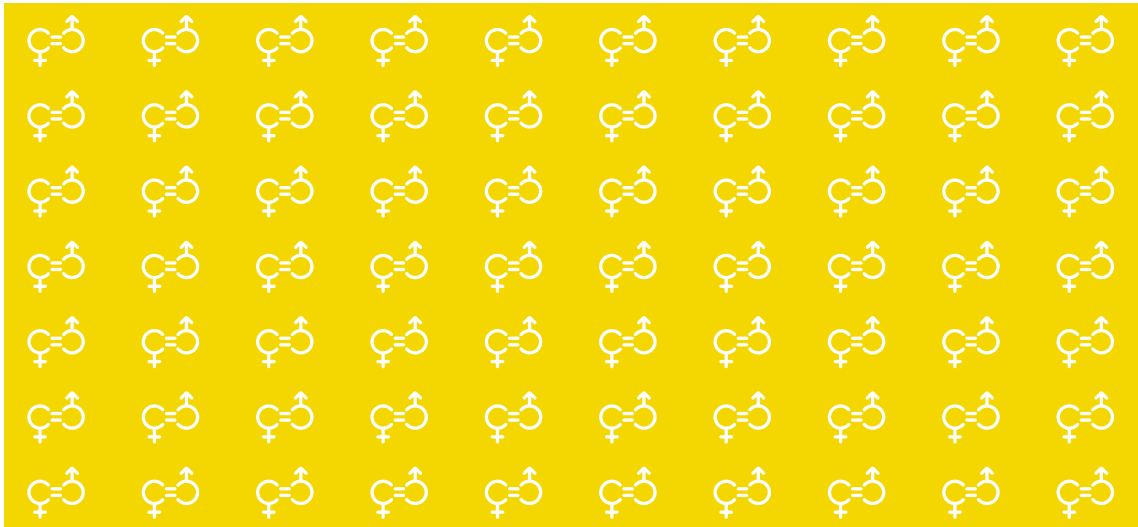




**Infancia**   
sin fronteras

# Cuestionario para los trabajadores y trabajadoras de la organización Infancia sin Fronteras

---



**ENTIDAD:**  
ORGANIZACIÓN INFANCIA SIN FRONTERAS

**FECHA:**  
23/05/2018

## CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad y Conciliación para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Vuestras opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad y Conciliación. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, te agradeceríamos que contestaras a cada una de las preguntas planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración y garantizamos anonimato y confidencialidad de todas tus respuestas.

**MUJER**

**HOMBRE**

Considera usted que en esta organización:	SI	NO	NO SE
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?			
¿Considera que un compañero/a que desempeña su misma función o tiene su misma categoría profesional cobra diferente por cuestiones de género?			



Considera usted que en esta organización:	SI	NO	NO SE
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Considera necesario que la organización cuente con un Plan de Igualdad y Conciliación?			

Enumera, si lo crees necesario, tus sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades identificas en la organización que debiera contener el Plan?	
¿Qué medidas podría adoptar la organización para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	
Otras sugerencias	

