

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE
PLENA INCLUSIÓN
CASTILLA Y LEÓN**

REVISIÓN **DICIEMBRE 2022**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA: PLENA INCLUSIÓN

Plena Inclusión Castilla y León es la federación de entidades de familias de personas con discapacidad intelectual, que trabaja por la integración social y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Misión: La misión del Movimiento Plena inclusión es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Un poco de historia

Muchas de las asociaciones que forman actualmente Plena Inclusión nacieron en la década de los 60, pero hubo que esperar hasta el 13 de noviembre de 1977 para que se uniesen y fundasen una federación regional que representase a la discapacidad intelectual en Castilla y León (inicialmente se llamó FECLAPS).

Las asociaciones fundadoras fueron, PRONISA en Ávila, ASPANIAS en Burgos, ASPRONA en León, ASPANIS en Palencia, ASPRODES en Salamanca, APADEFIM en Segovia, ASAMIS en Soria, ASPRONA en Valladolid y ASPROSUB en Zamora.

Años más tarde, en 1981 esta federación es declarada de utilidad pública por acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de noviembre de ese mismo año. Siguiendo en una línea de unificación nacional, en 1.999 la mayor parte de las federaciones nacionales se unen bajo el nombre de FEAPS, más el nombre de la comunidad autónoma, nombre que se mantiene hasta el 2016 que es sustituido por Plena Inclusion.

A lo largo de estas décadas de existencia, la federación ha ido sumando socios hasta el momento actual que ya asciende a 37 entidades.

La Federación coordina los programas dedicados al progreso y bienestar de las personas con discapacidad intelectual, para fomentar su autonomía, su socialización, su integración, su futuro laboral, su formación, es decir, trabajar en todos los apoyos que necesiten para mejorar su calidad de vida.

Ciudadanía activa, familias, empleo, deporte y ocio, formación, reclusos y exreclusos, salud mental, envejecimiento activo, vacaciones y voluntariado son los programas en los que trabaja día a día la Federación y, para ello, cuenta con un equipo de 16 profesionales.

PLENA INCLUSIÓN CASTILLA y LEÓN tiene su sede social en el Paseo Hospital Militar, 40 Local 34. 47006 Valladolid.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

PLENA INCLUSIÓN ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de PLENA INCLUSIÓN por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el **Plan de Igualdad de PLENA INCLUSIÓN**.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, PLENA INCLUSIÓN ha participado en el Programa **ioEMPRESAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN**, que es una iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Junta de Castilla y León, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Con el Programa **ioEMPRESAS** para promover la igualdad en las empresas de Castilla y León, la Dirección General de la Mujer, de la Junta de Castilla y León proporciona a las empresas, entidades y otras organizaciones interesadas, el asesoramiento, las herramientas y los documentos que les permitan abordar, en las mejores condiciones, el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad y la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Este servicio de asesoramiento y apoyo técnico ofrece información clave y acompañamiento personalizado para la elaboración, implantación y desarrollo de medidas y planes de igualdad.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de PLENA INCLUSIÓN en materia de género llegándose a un diagnóstico de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de PLENA INCLUSIÓN.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en PLENA INCLUSIÓN Castilla y León.

2. EL PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para

favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, PLENA INCLUSIÓN concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en PLENA INCLUSIÓN. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, PLENA INCLUSIÓN pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, PLENA INCLUSIÓN declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de PLENA INCLUSIÓN se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

- Promover en PLENA INCLUSIÓN el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su código de conducta que ya actúa para proteger a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, PLENA INCLUSIÓN espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de PLENA INCLUSIÓN para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar su compromiso con la igualdad de PLENA INCLUSIÓN.

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación, a la totalidad del personal de PLENA INCLUSIÓN, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, PLENA INCLUSIÓN procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en 2019. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de PLENA INCLUSIÓN y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en PLENA INCLUSIÓN, y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

LISTADO DE MEDIDAS:

AREA: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados.
Fecha inicio	2020
Fecha fin	2023
Objetivos y descripción	Si la plantilla creciese, es importante ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas para ver si, de esa manera, se consigue un mayor número de candidatos varones.
A quién va dirigida	A GERENCIA y a futuros candidatos/as
Persona responsable	Gerencia/coordinador de programa encargado de la selección de personal
Comentarios	El sector de actividad de PLENA INCLUSIÓN, presenta una destacable situación de segregación entre mujeres y varones, puesto que se trata de sectores de empleo tradicionalmente feminizados. Siendo conscientes de la dificultad que supone, se trata de iniciar un camino orientado a la posibilidad de incorporar hombres a puestos en los que están subrepresentados.

ÁREA – FORMACIÓN

Medida	Incorporar a la oferta formativa y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Fecha inicio	Enero 2020
Fecha fin	Octubre 2023
Objetivos y descripción	Realizar acciones formativas dirigidas al personal incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad.
A quién va dirigida	A todo el personal.
Persona Responsable	GERENCIA Y RESPONSABLE AREA DE FORMACION
Comunicación	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.
Comentarios	PLENA INCLUSIÓN elabora cada año un programa de formación dirigido al personal de las entidades asociadas y a grupos de interés. Continuar con acciones formativas dirigidas a todo el personal, relacionadas con igualdad de oportunidades, identificar cómo funcionan los sesgos inconscientes y los estereotipos de género pueden resultar muy convenientes de cara a descartar todo tipo de posibles discriminaciones. Ampliar o mantener la oferta formativa con temas transversales como son comunicación, trabajo en equipo, liderazgo etc. Siempre será una buena inversión que facilitará el desarrollo profesional y personal de empleados y empleadas.

ÁREA – CONCILIACIÓN

Medida	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la empresa.
Fecha inicio	Enero 2020
Fecha fin	Diciembre 2020
Objetivos y descripción	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la empresa hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	GERENCIA Y COMITÉ DE CALIDAD IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Comunicación	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.
Comentarios	PLENA INCLUSIÓN posee medidas de conciliación ya implantadas. Para poner en valor lo que la empresa ofrece a la plantilla y continuar trabajando en el área de conciliación, un primer paso sería elaborar un catálogo con dichas medidas de conciliación; un segundo paso sería conocer las necesidades reales de la plantilla; y por último y con la información anterior, estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	Enero 2021
Fecha fin	Diciembre 2021
Persona responsable	GERENCIA Y COMITÉ DE CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Comentarios	El protocolo tiene el objetivo de velar, aunque no se den nunca situaciones de este tipo, para que exista dentro de la organización, un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Fecha inicio	Noviembre 2019
Fecha fin	Enero 2020
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	GERENCIA
Comentarios	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Continuar utilizando un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos y comunicaciones tanto internas como externas. comunicados internos y externos.
Fecha inicio	Enero 2020
Fecha fin	Octubre 2023
Objetivos y descripción	La empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente tanto a las mujeres como a los hombres.
A quién va dirigida	A toda persona responsable de elaborar comunicados y en general a toda la plantilla.
Persona responsable	GERENCIA Y RESPONSABLE AREA DE COMUNICACION
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Informar a las empresas clientes, proveedoras y grupos de interés del compromiso de PLENA INCLUSIÓN con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Fecha inicio	Enero 2020
Fecha fin	Octubre 2023
Objetivos y descripción	Mostrar a otras empresas el compromiso con la igualdad de PLENA INCLUSIÓN.
A quién va dirigida	A empresas clientas, proveedoras y grupos de interés.
Persona responsable	GERENCIA y resto personal.
Comentarios	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

REVISIÓN MEDIDAS 2022-2024

En 2019 Plena inclusión Castilla y León plasmó en su Plan de Igualdad de Oportunidades una serie de acciones a desarrollar que permitirían seguir avanzando en la consecución de la igualdad en el ámbito laboral para su equipo de profesionales.

Fruto de este Plan se ha establecido el Protocolo de prevención el abuso sexual, se han establecido medidas de conciliación familiar que incluyen, como novedad, el teletrabajo en determinadas situaciones, se han realizado formaciones sobre igualdad y lenguaje no sexista y se ha promovido la formación en cuestiones de aplicación práctica de la igualdad por parte de la plantilla, se ha desarrollado el registro retributivo a fin de evitar la brecha salarial.

El Plan estratégico HORIZONTE 24 elaborado por Plena inclusión Castilla y León en 2021, se alinea con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, concretamente, con el 5 “Igualdad de Género” al establecer en su Objetivo Estratégico 2 “Liderar nuestro ecosistema para construir una sociedad más justa, equitativa y solidaria” que desarrolla las líneas estratégicas 3 Lobby: Reforzar el papel de lobby y el tono reivindicativo de la Federación es clave para conseguir que las personas con discapacidad intelectual y sus familias sean ciudadanas de pleno derecho. Ser un grupo de presión y aumentar la capacidad de influencia es vital. Además la línea estratégica 4. Comunicación: Potenciar la comunicación con el fin de fortalecer la cultura corporativa, el sentido de pertenencia y los modelos de trabajo de Plena inclusión Castilla y León, a nivel interno; y ganar en presencia social e incrementa la visibilidad del colectivo en todos los ámbitos.

A fin de avanzar en el desarrollo del Plan de Igualdad, la federación se plantea trabajar en las siguientes áreas desarrollando las medidas que se describen a continuación:

ÁREA – SELECCIÓN

Medida	Incorporar en los procesos de selección de personal la formación en igualdad de oportunidades previa como elemento a valorar en dicho proceso.
Fecha inicio	Septiembre 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección
Persona responsable	GERENCIA Y COMITÉ DE CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Comentarios	Plena inclusión Castilla y León ha desarrollado una política de personas que incluye el proceso de selección. Será interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ÁREA – FORMACIÓN

Medida	Incorporar a la oferta de formación continua y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Fecha inicio	Enero 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
Objetivos y descripción	Afianzar la formación de la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, con especial incidencia en lenguaje no sexista.
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	GERENCIA Y COMITÉ DE CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Comunicación	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.

Comentarios	Dentro del Plan de Formación continua de Plena inclusión Castilla y León se incluyen diversos cursos sobre igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista y otros aspectos relativos a cuestiones de género. Además se pondrá en conocimiento del personal otras ofertas formativas que puedan resultar de interés.
-------------	---

ÁREA – FORMACIÓN

Medida	Realizar formación inicial en igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista dirigida a personal de reciente incorporación sin formación previa en este tema.
Fecha inicio	Enero 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
Objetivos y descripción	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades y lenguaje no sexista a toda la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	GERENCIA Y COMITÉ DE CALIDAD IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Comunicación	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.
Comentarios	Dentro del Plan de Formación continua de Plena inclusión Castilla y León se incluyen diversos cursos sobre igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista y otros aspectos relativos a cuestiones de género. Además se pondrá en conocimiento del personal otras ofertas formativas que puedan resultar de interés.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Revisión de documentación de la Federación de interés y en vigor para adecuarlos a un lenguaje no sexista
Fecha inicio	Enero 2023
Fecha fin	Diciembre 2023
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	GERENCIA Y RESPONSABLE AREA DE COMUNICACION

Comentarios	Es importante que las referencias no sexistas no aparezcan en los nuevos documentos, como así se refuerza desde otras medidas planteadas. Y también es importante que toda la documentación en vigor previa al Plan de Igualdad sea revisada para guardar una coherencia como entidad en la responsabilidad por la igualdad de oportunidades. Con ello se pretende fomentar una cultura organizativa Plena inclusión Castilla y León con la igualdad.
-------------	---

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Estudiar la incorporación de la perspectiva de género a otras posibles acciones de interés realizadas por la empresa en relación con el personal contratado.
Fecha inicio	Enero 2023
Fecha fin	Diciembre 2023
Objetivos y descripción	Es posible que otras acciones que realiza la empresa en relación con sus equipos profesionales puedan incorporar de alguna manera práctica y realista la perspectiva de género. .
A quién va dirigida	A toda persona responsable de elaborar comunicados y en general a toda la plantilla.
Persona responsable	GERENCIA Y RESPONSABLE AREA DE COMUNICACION
Comentarios	Incorporar la perspectiva de género en acciones dirigidas al personal servirá para mejorar la cultura de igualdad de oportunidades en la empresa.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Ampliar los canales de comunicación de acciones relativas a la igualdad de oportunidades
Fecha inicio	Septiembre 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
Objetivos y descripción	Explicitar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades. .
A quién va dirigida	A toda persona responsable de elaborar comunicados y en general a toda la plantilla.
Persona responsable	GERENCIA Y RESPONSABLE AREA DE COMUNICACION
Comentarios	Creemos que evidenciar aquello en lo que creemos nos ayudará a crecer y mejorar, además de poder motivar a las empresas proveedores y clientes a incluir mejoras respecto a la igualdad de oportunidades en sus acciones.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Compartir buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades con entidades pertenecientes al movimiento asociativo Plena inclusión Castilla y León.
Fecha inicio	Enero 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
Objetivos y descripción	Mostrar las acciones que se puedan considerar como una buena práctica de las entidades federadas en Plena inclusión Castilla y León..
A quién va dirigida	A entidades miembro de Plena inclusión Castilla y León.
Persona responsable	GERENCIA y resto personal.
Comentarios	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Promover la consecución del reconocimiento OPTIMA y fomentar la elaboración de Planes de Igualdad y protocolos entre las entidades pertenecientes al movimiento asociativo.
Fecha inicio	Enero 2022
Fecha fin	Diciembre 2024
Objetivos y descripción	Motivar el desarrollo de acciones vinculadas a la consecución del reconocimiento OPTIMA en el entorno asociativo.
A quién va dirigida	A entidades miembro de Plena inclusión Castilla y León.
Persona responsable	GERENCIA y resto personal.
Comentarios	Avanzar en cultura organizativa se desarrolla a través de plantear a las y los destinatarios de nuestro trabajo el interés por que se reconozca su opción por la igualdad de oportunidades.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello PLENA INCLUSIÓN evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se recomienda constituir una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza, preferiblemente paritaria, que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Dado que Plena inclusion Castilla y León cuenta con una plantilla de dimensiones reducidas y al objeto de no generar en la organización múltiples estructuras que puedan resultar poco operativas e ineficientes se propone que el “Comité de Calidad”, órgano reconocido y legitimado dentro del modelo organizativo aprobado por la Asamblea de Plena inclusion Castilla y León en al año 2018, sea quien asuma las funciones de la Comisión de igualdad de oportunidades. Para ello, se redefinirán las funciones del Comité de Calidad establecidas en el propio modelo organizativo así como en el sistema de calidad (Proceso-04 Gestión del sistema de calidad y Proceso 05- Gestión del sistema de gestión acreditado en el modelo EFQM) incorporando tanto en la denominación como en las funciones propias de la Comisión de igualdad de oportunidades.

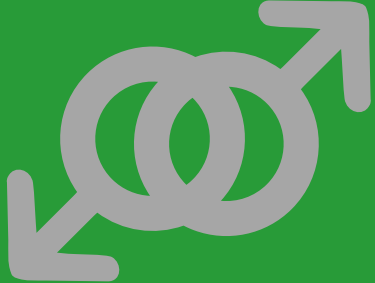
En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en PLENA INCLUSIÓN.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de PLENA INCLUSIÓN, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Octubre 2019



LENGUAJE IGUALITARIO

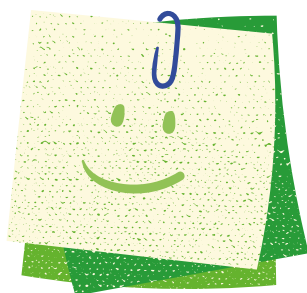
3 GRANDES CLAVES

USA GENÉRICOS E IMPERSONALES

La mejor opción es el **genérico**, es más inclusivo y se evita desdoblar continuamente. Son muy útiles palabras como: el equipo, la ciudadanía, la población, el alumnado, el sector de... o bien recurrir al impersonal **cada participante o quién participa**.

Si no encuentras el genérico, se desdobla en masculino y femenino, pero nunca ponemos "@" "X" "e"... Si vas a desdoblar alterna el orden (no comiences siempre con masculino): niños y niñas, abuelas y abuelos, tíos y tías, primas y primos....

Si el texto es lectura fácil y el genérico es poco comprensible se alterna masculino y femenino en cada párrafo en lugar de desdoblar en cada frase.



LA ACTITUD Y EL MENSAJE

Junto al vocabulario debemos tener en cuenta el mensaje y el contenido y para ello es vital redactar con un mensaje no sexista (poner ejemplos de hombres y mujeres, no recurrir a estereotipos de género). El tono y la redacción deben ser igualitarios (uso de imágenes y fotografías que no fomenten las diferencias).

Es importante ser fiel al mensaje, es decir, debe ser comprensible y el uso de un lenguaje no sexista no debe hacer olvidar el contenido del mismo.

CONSULTAR MANUALES Y SER PACIENTE

Tener a mano algún manual de lenguaje no sexista ayuda a encontrar de forma rápida una alternativa no sexista.

Lectura fácil y lenguaje no sexista de Plena inclusión

<https://cutt.ly/ngPOnx6>

Guía para un uso no sexista del lenguaje de Fundación ONCE

<https://cutt.ly/ogPObpx>

La redacción con un lenguaje igualitario requiere tiempo: leer muchos ejemplos y la práctica son fundamentales conseguirlo

