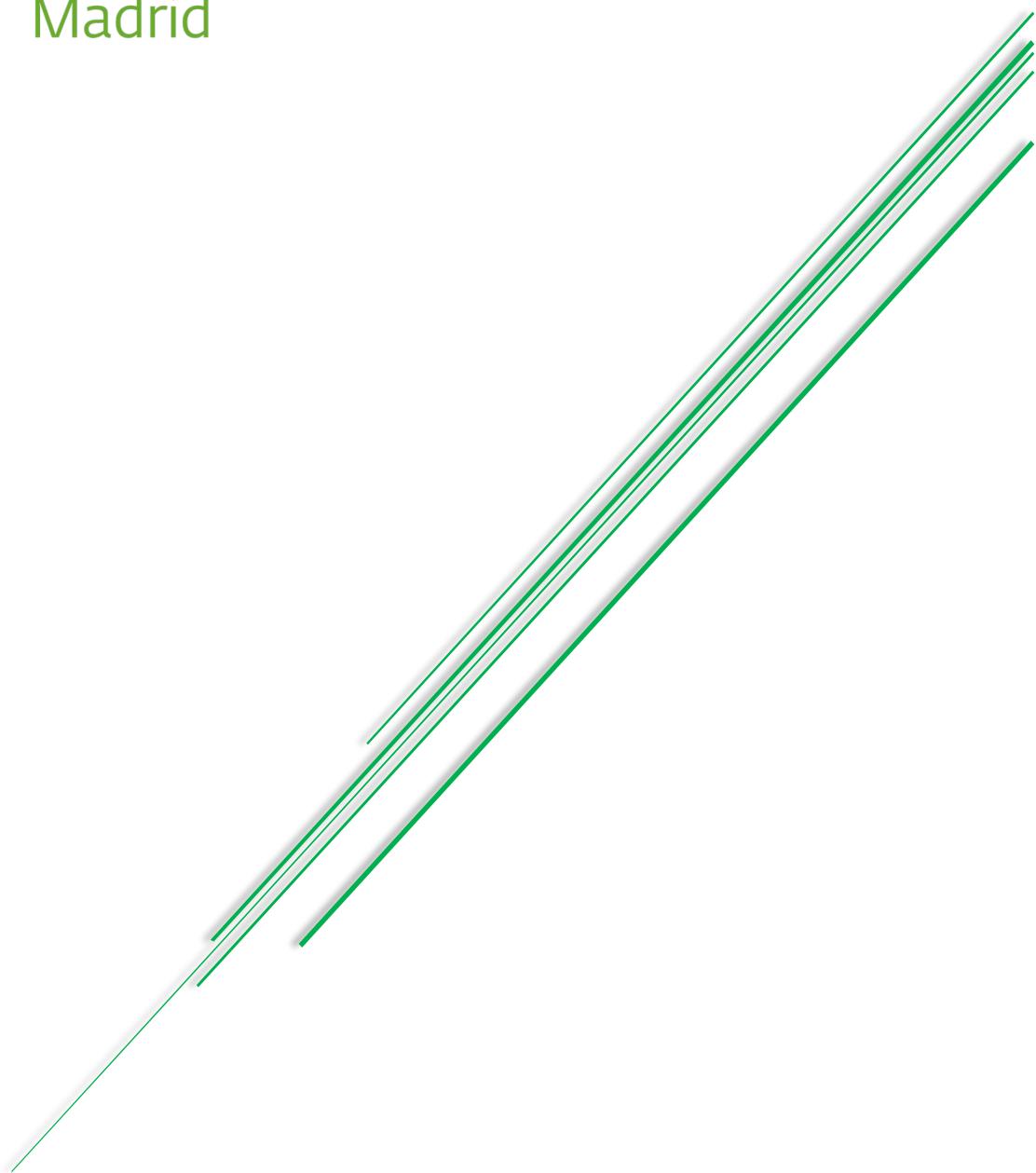


# PLAN DE IGUALDAD

Plena Inclusión Madrid



Con la financiación de:



Y la asistencia técnica de:



El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **PLENA INCLUSIÓN MADRID** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:



## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo General:

Integrar en **PLENA INCLUSIÓN MADRID** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

#### **1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:**

Objetivo: Integrar el compromiso de PLENA INCLUSIÓN MADRID con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

#### **2. Selección y contratación:**

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de PLENA INCLUSIÓN MADRID.

#### **3. Gestión del talento:**

Objetivo: Diseñar con perspectiva de género procedimientos de promoción para PLENA INCLUSIÓN MADRID.

#### **4. Formación:**

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

#### **5. Política Salarial:**

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de PLENA INCLUSIÓN MADRID.

#### **6. Equilibrio de la vida profesional y personal:**

Objetivo: Garantizar que todas las personas que conforman PLENA INCLUSION MADRID están formadas e informadas sobre las medidas de conciliación que ofrece la entidad.

#### **7. Salud laboral:**

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

#### **8. Comunicación:**

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

## **EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS**

### **EJE 1: Cultura organizacional**

**Acción:** Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Objetivos:** Integrar el compromiso de PLENA INCLUSIÓN MADRID con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de género en la cultura organizacional de la entidad

**Medidas:**

- 1 Incorporación en la documentación tanto interna como externa de PLENA INCLUSIÓN MADRID del compromiso con la igualdad.
- 2 Incorporación en la página web de la entidad un apartado específico sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad así como de los avances de sus medidas.
- 3 Comunicar a toda la plantilla la puesta en marcha del Plan de Igualdad enviándolo por correo electrónico y colgándolo en la intranet.
- 4 Elaboración de un manual de acogida donde se incluya las medidas plan de igualdad, para que los/las nuevos/as trabajadores/as conozcan el compromiso de la entidad con la igualdad entre trabajadoras y trabajadores.
- 5 Elaborar un folleto informativo que contenga las principales medidas del Plan de Igualdad que se pondrá a disposición de trabajadores/as, voluntariado, usuarias/os, proveedores y administraciones con las que PLENA INCLUSION MADRID trabaja
- 6 Transversalizar progresivamente la perspectiva de género en las campañas e incidencia que PLENA INCLUSION MADRID desarrolla en su reivindicación de derechos a las personas con discapacidad
- 7 Revisión desde la perspectiva género de los proyectos que PLENA INCLUSIÓN MADRID desarrolla, espacios, materiales, herramientas, metodología de intervención, etc.
- 8 Conocer el punto de vista de trabajadores/as de PLENA INCLUSIÓN MADRID a través de la puesta en marcha de una encuesta anónima, sobre aspectos clave de la entidad para consolidar los puntos fuertes y detectar áreas de mejora.
- 9 Según resultados de la encuesta se pondrán en marcha aspectos de mejora en las áreas que hayan sido valoradas negativamente.
- 10 Informar a los proveedores de servicios, que progresivamente irán eligiendo aquellos que tengan planes y/o compromiso por la Igualdad de oportunidades.

### **EJE 2: Selección y Contratación**

**Acción:** Garantizar que los procesos de selección de la entidad son igualitarios.

**Objetivo:** Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de PLENA INCLUSIÓN MADRID.

**Medidas:**

- 1 Incorporar el compromiso de PLENA INCLUSIÓN MADRID con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.
- 2 Formación de las personas, que carezcan de ella, que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.
- 3 Revisar los procedimientos de selección desde la perspectiva de género.

### **EJE 3: Gestión del talento**

**Acción:** Garantizar que los procesos de promoción de la entidad son igualitarios.

**Objetivo:** Diseñar con perspectiva de género procedimientos de promoción para PLENA INCLUSIÓN MADRID.

**Medidas:**

- 1 Formalizar y difundir un procedimiento de promoción estableciendo los criterios requeridos desde la perspectiva de género.
- 2 Implementar una evaluación de desempeño anual.
- 3 Procedimentar y sistematizar la información de vacantes a promoción.

### **EJE 4: Formación**

**Acción:** Formación en igualdad a las personas que forman parte de PLENA INCLUSIÓN MADRID.

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

**Medidas:**

- 1 Formar en materia de Igualdad a las personas que componen la Comisión de Igualdad para garantizar el seguimiento adecuado del Plan de Igualdad.
- 2 Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a personas responsables de equipo, recursos humanos, mandos intermedios y personal directivo.
- 3 Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla aplicada al ámbito y necesidad de la entidad.
- 4 Incorporar en el servidor de PLENA INCLUSIÓN MADRID una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.

- 5 Incluir anualmente en el Plan de Formación de Plena Inclusión Madrid diferentes píldoras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad.
- 6 Ofertar formaciones a medida a trabajadores y trabajadoras según resultados de su evaluación de desempeño.

## **EJE 5: Política Salarial**

**Acción:** Evaluación y seguimiento de la política salarial.

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la PLENA INCLUSIÓN MADRID.

**Medidas:**

- 1 Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad

## **EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal**

**Acción:** Difundir las medidas de conciliación.

**Objetivo:** Garantizar que todas las personas que conforman PLENA INCLUSIÓN MADRID están formadas e informadas sobre las medidas de conciliación que ofrece la entidad.

**Medidas:**

- 1 Elaborar un cuestionario para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla de la entidad, donde confrontarlas con las medidas existentes y hacer propuestas de nuevas.
- 2 Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.
- 3 Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad de teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la entidad y de las necesidades de los servicios ofertados.
- 4 Poner en marcha un Plan de conciliación: contendrá:
  - Documento o folleto informativo para toda la plantilla con todas las medidas de conciliación de la entidad (ya existentes y de nueva implantación).
  - Información de los beneficios de la conciliación.
  - Incidencia a la corresponsabilidad de trabajadores hombres.
  - Procedimientos de solicitud de permisos y medidas de conciliación.
  - Departamento/persona de referencia para solicitudes y dudas.

- 5 Sesión informativa de presentación del Plan de Conciliación.
- 6 Incorporar entre las píldoras formativas del Plan de Formación anual una sobre conciliación y corresponsabilidad.

## **EJE 7: Salud laboral**

**Acción:** Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

### **Medidas**

- 1 Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.
- 2 Nombrar y formar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.
- 3 Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.
- 4 Incorporar entre las píldoras formativas del Plan de Formación anual a todas las personas trabajadoras de PLENA INCLUSIÓN MADRID sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es y/o voluntariado.
- 5 Elaboración y difusión de una campaña de prevención del acoso, con especial atención y protección a mujeres con DID.
- 6 Elaboración y difusión de un protocolo de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

## **EJE 8: Comunicación**

**Acción:** Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

### **Medidas**

- 1 Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.



- 2 Incorporar entre las píldoras formativas del Plan de Formación anual una sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, voluntariado, etc.
- 3 Puesta en marcha de acciones de sensibilización en días de reivindicación de la igualdad (8 de marzo, 22 febrero, 25 de noviembre, etc.).