

PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN GUARANÍ DE COOPERACIÓN
PARAGUAY-ESPAÑA

ÍNDICE:

- 1.- Introducción y reseña histórica.
- 2.- Marco Legal.
- 3.- Características del Plan de Igualdad.
- 4.- Estructura:
 - Análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad.
 - Actuación programada.
 - Seguimiento y evaluación.
- 5.- Definiciones.
- 6.- Ámbito de aplicación y vigencia.
- 7.- Objetivos Generales.
- 8.- Objetivos Específicos y Actuaciones.
- 9.- Seguimiento y evaluación:
 - Comisión de seguimiento.
 - Funciones de la Comisión de Seguimiento.
- 10.- Anexo: Acuerdo y firma de las partes.

1. INTRODUCCIÓN Y RESEÑA HISTÓRICA DE LA ENTIDAD:

Desde su constitución la Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España, en consonancia con su objeto social, ha querido reconocer y retener el compromiso firme de asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todos sus trabajadores, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral, fomentándose siempre la promoción interna de los trabajadores para cubrir puestos vacantes dando prioridad a la mejor de las candidaturas, interna o externa, con independencia de otras circunstancias más allá de la capacidad y el mérito.

El presente Plan de Igualdad se diseña e implanta como un conjunto ordenado de medidas que de una manera real, eficaz y efectiva, permita lograr a la Asociación Guaraní los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando así eventuales reflejos o manifestaciones de discriminación por razón de sexo y contribuyendo así a los necesarios cambios sociales que pretende el marco normativo de aplicación y en los que se sustenta la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. MARCO LEGAL:

Ya la Carta Magna de 1978 proclamó en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, consagrando además el artículo 9.2 la obligación por parte de los poderes públicos de promover condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por su lado en el plano internacional, la igualdad entre géneros supone un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales. A este respecto, la Unión Europea recoge a través del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En esta misma línea cabe destacar que la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora en el Ordenamiento jurídico español dos directivas en materia de igualdad de trato; por la lado, la 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y por otro, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Y es que, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se manifiesta como un instrumento normativo dirigido hacia la lucha contra las manifestaciones aún visibles de la discriminación por razón de sexo con objeto de potenciar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, lo que ha motivado que la Asociación Guaraní materialice su política en este ámbito a través del presente Plan de Igualdad, formalizado en todo caso en consulta y colaboración con la representación legal de los trabajadores de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.

3. CARACTERÍSTICAS:

El Plan de Igualdad de la Asociación Guaraní recoge un conjunto de medidas de igualdad y acciones que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de una manera transversal, siendo que no está diseñado exclusivamente para las mujeres sino para el conjunto de los trabajadores con el fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, lo que implica integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad y en todas sus políticas a todos sus niveles.

Así mismo, puede afirmarse que está configurado con un claro carácter preventivo, ya que trata de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Es coherente y dinámico, abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la Asociación que, sin estar legalmente obligada a ello según la normativa vigente, adopta voluntariamente su implantación en coherencia con la política de trabajo que pretende y con la que opera, garantizando así los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4. ESTRUCTURA:

El Plan de Igualdad de la Asociación Guaraní se estructura de la siguiente manera:

Análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad:

El análisis se realiza a partir del diagnóstico de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en colaboración con la representación de los trabajadores en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, lo que ha resultado tan ágil como fluido debido al reducido equipo de trabajo del que la Asociación dispone, que hasta el momento suele comprender no más de doce trabajadores.

Actuación programada:

Se elabora a partir de las conclusiones del referido diagnóstico de situación, plasma los objetivos precisos para alcanzar la igualdad efectiva, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos pretendidos, un calendario de implantación, las personas o áreas de trabajo responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

La actuación programada tiene una doble vertiente, pues por un lado trata de definir las medidas correctoras necesarias sobre las desigualdades existentes, y por otro, especifica las medidas que garantizan que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad de género en los términos establecidos en la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En relación a lo anterior, la actuación programada puede estructurarse a su vez, en los siguientes apartados:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos y actuaciones.
- Criterios o indicadores de seguimiento.
- Medidas adoptadas o a adoptar.
- Responsable/s.
- Plazos de ejecución.

Seguimiento y evaluación:

Se efectúa a través del personal designado con el fin de realizar la recogida de datos e información sobre el grado de realización, los resultados obtenidos y el impacto en la entidad, en su caso.

Metodología:

La estructura del Plan de Igualdad guarda una coherencia interna, habida cuenta de que se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar y/o

consolidar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De acuerdo a las reuniones mantenidas por representantes de la entidad y por la representación legal de los trabajadores, se consensua que las áreas oportunas para ser recogidas en el Plan de Igualdad sean:

- i) Incorporación a la entidad como trabajador o contratación laboral.
- ii) Promoción.
- iii) Formación.
- iv) Retribución.
- v) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- vi) Salud laboral.
- vii) Comunicación y sensibilización.

5. DEFINICIONES:

La Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España, para la elaboración del presente Plan de Igualdad entiende como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a saber:

- i) **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** (Art. 3 LO 3/2007):

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.

- ii) **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.** (Art. 5 LO 3/2007):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado se garantizará, en los términos previstos en la normativa vigente, en el acceso al empleo en la promoción 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.

- iii) **Discriminación directa e indirecta.** (Art. 6 LO 3/2007):

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, e 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

iv) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art. 7 LO 3/2007):

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.

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.

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

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.

v) Discriminación por embarazo o maternidad. (Art. 8 LO 3/2007):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

vi) Indemnidad frente a represalias. (Art. 9 LO 3/2007):

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.

vii) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. (Art. 10 LO 3/2007):

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.

viii) Acciones positivas. (Art. 11 LO 3/2007):

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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

ix) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. (Art. 43 LO 3/2007):

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.

x) Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. (Art. 28 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores).

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.

xi) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Art. 44 LO 3/2007):

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.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA:

El Plan de Igualdad de la Asociación Guaraní será de aplicación en todo el territorio español para la totalidad del plantilla, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe.

Así mismo, será de aplicación también a todos aquellos centros de trabajo que la entidad pueda gestionar durante la vigencia del presente Plan.

En cuanto a su vigencia, el Plan tendrá espíritu de permanencia indefinida, sin embargo, para la consecución de sus objetivos se establece un plazo máximo de 5 años, contados a partir de la fecha de su firma. Si tras este periodo no existe denuncia por ninguna de las partes en los dos meses anteriores a la finalización del plazo inicial, el Plan permanecerá vigente hasta la nueva elaboración o modificación del instrumento actual.

7. OBJETIVOS GENERALES:

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad, a través del nombramiento de una persona, perteneciente a la plantilla de la Asociación, como **Responsable de Igualdad** para actuar como garante de dicha integración. Salvo que exista renuncia expresa o incompatibilidad manifiesta por cualquier circunstancia, las tareas propias de la figura del Responsable de Igualdad recaerá inicialmente en el Representante de los Trabajadores, actualmente, Delegado de Personal, por razón del número de trabajadores, de acuerdo a la normativa sindical y/laboral de aplicación.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Asociación.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES:

- I) **Incorporación a la entidad como trabajador o contratación laboral.**
 - A. Mantener una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la Asociación, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades.

1.- Evitar la publicación de anuncios de trabajo por cualquier medio, de términos o expresiones que puedan contener connotaciones de género.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad. Ya en ejecución.

2.- Publicar las diferentes ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista ni que responda a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad. Ya en ejecución.

3.- Seleccionar a los candidatos/as en igualdad de condiciones tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos para el caso de requerirse nuevas contrataciones para ocupar puestos de trabajo en otros centros.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad. Ya en ejecución.

B. Valorar las candidaturas con indicadores y criterios al margen de estereotipos y prejuicios que puedan derivar en una discriminación en el proceso de selección, atendiendo en exclusiva a los principios de idoneidad para el puesto de trabajo, capacidad y mérito, sin hacer valoraciones relacionadas con el sexo, raza, edad, discapacidad, religión, estado civil, condición social, ideología política, orientación sexual y otros recogidos en los instrumentos normativos nacionales o internacionales que compongan o puedan componer el ordenamiento jurídico español.

1.- Utilizar durante todo el proceso de selección un lenguaje no sexista, adecuando dicho lenguaje y los contenidos que del proceso de selección puedan exigirse, a una perspectiva de género.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Ya en ejecución.

2.- Elaborar un procedimiento que recoja la información del número de candidaturas por sexos y el puesto de trabajo ofertado.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Diciembre de 2019.

3.- Establecer como medida de acción positiva para la incorporación de puestos de responsabilidad de que, a igualdad de condiciones y competencia entre dos candidatos, accederá la persona del sexo menos representado en dicho puesto.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

II) Promoción.

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.

1.- Realizar comprobaciones periódicas de que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla mediante comunicados internos, publicaciones en los tabloneros de anuncios.

Responsable: Responsable de Igualdad

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

2.- Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Diciembre 2019.

- b) Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a los principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto tratando de reducir eventuales desigualdades o desequilibrios que pudieran darse en la estructura de la entidad.

1.- En igualdad de condiciones y méritos, de cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos en las que se encuentren menos representadas.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

III) Formación.

- a) Analizar la formación y su incidencia en la promoción profesional de las mujeres.

1.- Analizar las horas y tipología de la formación por categorías recibida por mujeres y hombres.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual.

2.- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

3.- Se potenciarán acciones formativas basadas en formación on line y no presencial.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

IV) Retribución.

- a) Revisar la estructura salarial existente en la entidad, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del Plan.

1.- Análisis de la estructura salarial de acuerdo al convenio colectivo de aplicación para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Responsable: Área de coordinación de la entidad en coordinación con la representación legal de los trabajadores.

Plazo de ejecución: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

2.- En caso de detectar diferencias entre mujeres y hombres, llevarlas a discusión ante la Junta Directiva de la entidad con el fin de tomar las medidas específicas con ánimo de corregir tales desigualdades.

Responsable: Área de coordinación de la entidad en coordinación con la representación legal de los trabajadores.

Plazo de ejecución: 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, y periodicidad anual si existieran nuevas incorporaciones a la plantilla.

3.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Responsable: Representante del Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Periodicidad anual si existieran nuevas incorporaciones a la plantilla.

V) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la entidad o modalidad contractual.

1.- Difundir mediante jornadas de información los derechos y medidas de conciliación establecidas en la normativa vigente, en concreto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, así como aquellas adoptadas en el marco de la negociación colectiva operativas en la entidad que hayan mejorado la legislación básica.

Responsable: Responsable de igualdad.

Plazo de ejecución: Periodicidad anual si existieran nuevas incorporaciones a la plantilla.

2.- Habilitar los canales de comunicación interna de la entidad, como el tablón de anuncios para ir informando permanentemente a la plantilla acerca de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que pudieran contemplarse con motivo de eventuales modificaciones legislativas.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Según eventuales modificaciones legislativas.

3.- Velar por que los derechos de conciliación puedan ser disfrutados incluyendo a las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través de un certificado de registro de parejas de hecho.

Responsable: Responsable de Igualdad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

4.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

5.- Hacer un seguimiento para que las personas que se acojan a una reducción de jornada por cuidado de menores de ocho años o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

6.- Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

7.- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

b) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

2.- Facilitar las condiciones para posibilitar la solicitud de una excedencia de cuatro a seis meses para las personas en trámites de adopción internacional, con reserva de puesto de trabajo.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

3.- Dar prioridad de permanencia en situaciones de necesaria movilidad geográfica a trabajadores que así lo requieran por motivos de cuidados de personas dependientes menores y familiares incapaces.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

4.- Regular el disfrute del periodo vacacional, mejorando la normativa básica de aplicación a 22 días hábiles por año, y que el mismo pueda ser disfrutado hasta el día décimo de enero del año siguiente al que se produce su devengo, y que en caso de conflicto o discrepancia en la elección del periodo de disfrute se dé preferencia de elección a aquellos trabajadores que tenga a cargo personas dependientes, como menores o familiares discapacitados.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

5.- Facilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones, para facilitar el desplazamiento del otro progenitor cuando el hijo haya nacido fuera de España.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

6.- Reconocer todos los permisos a las parejas de hecho, incluido un permiso remunerado igual al de matrimonio siempre que acrediten el registro de unión de hecho.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

VI) Salud laboral

- a) Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

1.- Recoger y tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

2.- Difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

3.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor.

- b) Garantizar el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la violencia de género.

1.- En igualdad de condiciones y méritos, dentro de cualquier proceso de selección, tendrán preferencia de contratación las mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género si así fuera manifestado por ella, sin que en ningún caso esta situación pueda suponer un menoscabo para su honor e intimidad.

Responsable: Área de personal y selección.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

2.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable: Área de coordinación de la entidad.

Plazo de ejecución: Periodicidad anual si existieran nuevas incorporaciones a la plantilla.

3.- Garantizar los derechos laborales y de seguridad recogidos en el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre los que se encuentran la reducción o reordenación de la jornada de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo y la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, así como la extinción de la relación laboral.

Responsable: Área de coordinación de la entidad en coordinación con Responsable de Igualdad.

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Hacer seguimiento de los casos de violencia de género que surjan y las medidas adoptadas e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsable: Área de coordinación de la entidad en coordinación con Responsable de Igualdad.

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual.

VII) Comunicación y sensibilización

a) Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

1.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no sea sexistas.

Responsable: Área de Comunicación.

Plazo de ejecución: Diciembre 2019.

2.- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web de la entidad para que no contenga términos sexistas.

Responsable: Área de Comunicación.

Plazo de ejecución: Diciembre 2019.

5.- Integrar específicamente al personal encargado de las relaciones institucionales y con medios de comunicación de la Asociación (página web, relaciones con prensa, etc.)

en la ejecución material del Plan de Igualdad con especial relevancia en la utilización no sexista del lenguaje.

Responsable: Área de coordinación de la entidad en coordinación con Responsable de Igualdad.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

- b) Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad.

1.- **Informar y sensibilizar a la plantilla** permanentemente en materia de igualdad, colgando en los tableros de anuncios la información de esta materia y facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable: Área de Comunicación.

Plazo de ejecución: Totalidad de la vigencia del Plan de Igualdad.

2.- Difundir la existencia, dentro de la entidad, de una **persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**.

Responsable: Área de Comunicación

Plazo de ejecución: Con la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

9. Seguimiento y evaluación

Según lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada a través de una mesa de trabajo integrada por la Comisión de Seguimiento con una periodicidad anual o cuando así sea requerido por alguna de las partes de la misma habiendo alegando causa justa, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, será efectuado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación en los términos avanzados anteriormente que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados, así como de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la entidad. La Comisión referida se constituirá formalmente en el plazo de 2 meses desde la firma del presente Plan.

La Asociación designa a D. Juan José Castellanos Fernández-Caballero como Responsable de Igualdad, por ser éste nombrado previamente Delegado de Personal y/o representante de los trabajadores.

En cuanto a su composición, la Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por la representante de la entidad, D^a. Nieves Arroyo Barriopedro, presidente de la Asociación y miembro del equipo de coordinación, y el representante de los trabajadores designado anteriormente.

No obstante a la composición prevista, cada una de las partes firmantes del Plan, tanto por la entidad como la representación de los trabajadores, tendrá derecho a nombrar personas adicionales, todos ellos con necesaria calidad de trabajadores, que participarán en las reuniones en calidad de asesores, sin derecho de decisión, previa notificación a la otra parte de la Comisión.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- a) Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad elaborado y en su ejecución.
- b) Orientación y asesoramiento en la adopción de medidas.
- c) Interpretación del Plan de Igualdad.
- d) Evaluación de las medidas y proposición, en su caso, de medidas correctoras.
- e) Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- f) Realización de una evaluación final tras la finalización de la vigencia inicial del Plan de Igualdad, en la que se recojan los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas adoptadas, en su caso, la identificación de acciones futuras, el grado de consecución de los objetivos, el grado y tipo de dificultades encontradas en el desarrollo del Plan.

ANEXO:

De una parte,

la representante de la entidad, D^a Nieves Arroyo Barriopedro, con DNI 03099519-Q,

Y de la otra,

el representante legal de los trabajadores, D. Juan José Castellanos Fernández-Caballero, con DNI 09019421-V,

ambos con capacidad jurídica suficiente para la suscripción del presente Plan de Igualdad, amparado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Como Comisión Negociadora de ASOCIACIÓN GUARANÍ DE COOPERACIÓN PARAGUAY-ESPAÑA, acuerda:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas, cronograma de implantación de las mismas y a la firma del Plan de Igualdad ASOCIACIÓN GUARANÍ DE COOPERACIÓN PARAGUAY-ESPAÑA, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan en cuanto a su vigencia, que el Plan tendrá espíritu de permanencia indefinida, sin embargo, para la consecución de sus objetivos se establece un plazo máximo de 5 años, contados a partir de la fecha de su firma. Si tras este periodo no existiera denuncia por ninguna de las partes en los dos meses anteriores a la finalización del plazo inicial, el Plan permanecerá vigente hasta la nueva elaboración o modificación del instrumento actual.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 18:30 horas del día
FECHA 30/12/2018.



Representante de la entidad



Representante de los trabajadores / Responsable de Igualdad