

PLAN DE IGUALDAD AGUA BEBE VIDA ONGD

Organización No Gubernamental (ONG)

Entidad: Agua Bebe Vida

CIF: G87587481

Ámbito de aplicación: Toda la organización y sus centros de trabajo

Periodo de vigencia: 2023 - 2028

Fecha de aprobación: 12/2/2023

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene como finalidad garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promoviendo un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso.

Este documento se elabora de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, especialmente:

- La Constitución Española.
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad.
- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva.
- La normativa laboral y de prevención del acoso vigente.

La ONG asume el compromiso de integrar la perspectiva de género en todas sus políticas internas, procedimientos y actuaciones.

2. PRINCIPIOS GENERALES

La organización adopta los siguientes principios:

1. Igualdad de trato y oportunidades.
2. Tolerancia cero frente a cualquier discriminación.
3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
4. Promoción de la conciliación y corresponsabilidad.
5. Garantía de procesos de selección y promoción objetivos.
6. Uso de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
7. Integración transversal de la perspectiva de género.

8. Participación de toda la plantilla en la cultura de igualdad.
-

3. OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 Objetivo general

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

3.2 Objetivos específicos

- Eliminar posibles desigualdades detectadas.
 - Favorecer el acceso igualitario al empleo.
 - Garantizar la igualdad salarial.
 - Incrementar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
 - Mejorar las medidas de conciliación.
 - Prevenir situaciones de acoso.
 - Incorporar la perspectiva de género en proyectos y actividades.
 - Sensibilizar y formar al personal en igualdad.
-

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan se aplicará a:

- Todo el personal contratado.
- Personal directivo y mandos intermedios.
- Personas voluntarias, cuando corresponda.
- Personas en prácticas o colaboradoras.
- Personas participantes en nuestros proyectos, incluso contrapartes locales en otros países.

Las medidas recogidas serán aplicables en todos los centros y áreas de trabajo de la organización.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización realizará un diagnóstico previo para identificar posibles desigualdades y áreas de mejora.

5.1 Áreas analizadas

a) Proceso de selección y contratación

- Publicación de ofertas.
- Criterios de selección.
- Composición equilibrada en candidaturas.

b) Clasificación profesional

- Distribución por categorías.
- Presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

c) Formación

- Acceso igualitario a acciones formativas.
- Formación específica en igualdad.

d) Promoción profesional

- Procedimientos de promoción interna.
- Criterios objetivos y transparentes.

e) Condiciones laborales

- Jornada.
- Horarios.
- Tipos de contrato.
- Medidas de conciliación.

f) Retribuciones

- Registro retributivo.
- Análisis de brecha salarial.

g) Prevención del acoso

- Existencia de protocolo.
- Procedimientos de actuación.

h) Comunicación y cultura organizacional

- Uso de lenguaje inclusivo.

- Representación equilibrada.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Selección y contratación

Objetivo

Garantizar procesos de selección igualitarios y libres de discriminación.

Medidas

- Redactar ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
- Garantizar criterios objetivos y transparentes.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en candidaturas.
- Formar a las personas responsables de selección en igualdad.

Indicadores

- Número de ofertas revisadas.
- Porcentaje de candidaturas por sexo.
- Número de personas formadas.

6.2 Formación y sensibilización

Objetivo

Promover una cultura organizacional basada en la igualdad.

Medidas

- Realizar formación anual en igualdad.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso.
- Sensibilizar sobre corresponsabilidad y conciliación.

Indicadores

- Número de acciones formativas.
- Participación desagregada por sexo.
- Evaluación de satisfacción.

6.3 Promoción profesional

Objetivo

Garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

Medidas

- Publicar internamente las vacantes.
- Establecer criterios objetivos de promoción.
- Fomentar el acceso equilibrado a puestos de responsabilidad.

Indicadores

- Número de promociones internas.
 - Distribución por sexo en puestos de responsabilidad.
-

6.4 Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo

Favorecer el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar.

Medidas

- Flexibilidad horaria cuando sea posible.
- Facilitar teletrabajo según funciones.
- Promover permisos y medidas de conciliación.
- Sensibilizar sobre corresponsabilidad.

Indicadores

- Número de solicitudes de medidas de conciliación.
 - Uso equilibrado por sexo.
-

6.5 Igualdad retributiva

Objetivo

Garantizar la igualdad salarial.

Medidas

- Elaborar y actualizar el registro retributivo.
- Revisar posibles diferencias salariales.
- Establecer criterios retributivos objetivos.

Indicadores

- Brecha salarial detectada.
 - Número de revisiones salariales.
-

6.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

Garantizar un entorno seguro y respetuoso.

Medidas

- Aprobar un protocolo específico de prevención y actuación.
- Informar a toda la plantilla.
- Establecer canales confidenciales de denuncia.

Indicadores

- Número de acciones informativas.
 - Número de incidencias gestionadas.
-

6.7 Comunicación inclusiva

Objetivo

Garantizar una comunicación no sexista.

Medidas

- Revisar documentos y materiales.
- Utilizar lenguaje inclusivo.
- Garantizar representación equilibrada en imágenes y contenidos.

Indicadores

- Número de documentos revisados.
- Acciones de sensibilización realizadas.

7. CRONOGRAMA

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Formación en igualdad	RRHH / Dirección	Anual	25
Revisión de ofertas de empleo	RRHH	Permanente	13
Actualización del registro salarial	Administración	Anual	Registro actualizado
Campañas de sensibilización	Comisión de Igualdad	Semestral	5
Revisión del protocolo de acoso	Dirección	Bienal	Protocolo actualizado

8. COMISIÓN DE IGUALDAD

La organización constituirá una Comisión de Igualdad encargada de:

- Supervisar la implantación del plan.
- Realizar seguimiento y evaluación.
- Proponer mejoras.
- Resolver incidencias relacionadas con igualdad.

Composición

La comisión estará integrada de forma equilibrada por representantes de la dirección y de las personas trabajadoras.

Funciones

- Seguimiento periódico.
- Evaluación de indicadores.
- Elaboración de informes.
- Revisión de medidas.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del plan se realizará de manera periódica.

Seguimiento

- Reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad.
- Revisión de indicadores.
- Identificación de incidencias.

Evaluación final

Al finalizar la vigencia del plan se realizará una evaluación global para:

- Valorar el grado de cumplimiento.
- Analizar resultados.
- Identificar nuevas necesidades.
- Diseñar futuras acciones.

10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

La ONG dispondrá de un protocolo específico que incluirá:

1. Definición de conductas constitutivas de acoso.
2. Procedimiento confidencial de denuncia.
3. Medidas cautelares.
4. Investigación interna.
5. Protección de la persona denunciante.
6. Régimen disciplinario.

11. DIFUSIÓN DEL PLAN

La organización garantizará la difusión del presente Plan de Igualdad mediante:

- Publicación interna.
 - Entrega a nuevas incorporaciones.
 - Sesiones informativas.
 - Acceso digital al documento.
-

12. APROBACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entra en vigor en la fecha de su aprobación y tendrá una vigencia de 5 años.

Firmado por: Pedro Enguita Martínez

Representación de la Dirección

Nombre y firma

Pedro Enguita Martínez

Representación de las personas trabajadoras

Nombre y firma

Mercedes Martínez Barranco

