Plan de Igualdad y género

RETO

un camino juntos

Índice

pág

1.Marco Legislativo..... 5

2.Concepto y contenidos del Plan de Igualdad de Reto..... 9

3 Procedimiento de actuación ante cualquier incidencia
en materia de igualdad y género..... 13

Anexos..... 17

RETO
un camino juntos

1. Marco legislativo

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad** ... que deberá ser asimismo objeto de negociación.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las organizaciones deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de Reto la existencia de un Plan de Igualdad, y todo aquello que implica, es un requisito manifestado en nuestros Estatutos y en el sentir de nuestros afiliados y equipo directivo. Creemos firmemente en la igualdad entre mujeres y hombres y pensamos que la única forma de lucha contra la desigualdad (existente aún en nuestra sociedad y entorno) en con la implantación y puesta en marcha de medidas igualitarias que tenga en cuenta a las personas, con independencia de su sexo, a sus valores y méritos.

Desde esta perspectiva la creación del presenta Plan de Igualdad se hace imprescindible, así como el compromiso de mantenerlo vivo según evolucione nuestro entorno.

2. Concepto y contenidos del Plan de Igualdad de Reto

El Art. 46 Ley de Igualdad dice:

"Los planes de igualdad de las empresas(organizaciones) son un ***conjunto ordenado de medidas****,* ***adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación****, tendentes a alcanzar 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****.*

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****"*

Estos conceptos y contenidos están presentes en este Plan de Igualdad de Reto para el cumplimiento legislativo y para, lo que es más importante, para el compromiso de igualdad que asume cada afiliado y/o trabajadore en el momento de su afiliación y/o contratación.

En la propia esencia de Reto está presente el concepto de que toda persona es igual a otra y cuenta con los mismos derechos y obligaciones.

Entendemos que la desigualdad solo es combatible con la igualdad y, por esa misma razón, a las personas se las valora por sus méritos, su aptitud y actitud ante el resto del colectivo de la sociedad en general. En Reto hablamos de **PERSONAS**, en mayúsculas, y no se admite ningún tipo de discriminación o diferencia entre sexos, pensamientos, creencias y derechos.

Para garantizar este planteamiento existe el presente Plan de Igualdad que se basa en las siguientes actuaciones:

a. Atención continuada a cualquier incidencia que pudiera ser constitutiva de desigualdad entre personas y/o colectivos.
b. Chequeo, planificado, que se incorpora en las tareas de auditoría interna que nuestra organización realiza, sistemáticamente la Junta Arbitral como se explica en el Art.12.3.c de nuestros Estatutos.

3. Procedimiento de actuación ante cualquier incidencia en materia de igualdad y género.

Se procede a definir y explicar los pasos a seguir para: identificar, informar, analizar y tomar las medidas oportunas para la resolución de cualquier incidencia en materia de igualdad y género.

3.1 Identificar

Cualquier persona, bien en el desarrollo de sus funciones o como parte implicada, puede identificar actuaciones puntuales o sistemáticas que atenten a los criterios definidos sobre materia de igualdad y género.

Se deben de tener en cuenta una serie de parámetros que pueden dar información sobre aquellos aspectos que atentan contra la política de igualdad y género. Apuntamos alguna como ejemplo:

- Trato humillante o vejatorio contra un persona o colectivo, de forma puntual o sistemática.
- Comentarios sexistas, xenófobos, sobre personas concretas o colectivos, de forma puntal o sistemática.
- Bromas, chistes, u otra expresión que intente menospreciar a personas o colectivos del cualquier tipo, en especial los llamados en riesgo de exclusión, discapacitados, de cualquier tipo de orientación sexual, etc.

3.2 Informar

Inmediatamente que se identifica una actuación que atente contra la Política de Igualdad y género, la persona que la identifica lo pondrá en conocimiento (por escrito) a la persona de la que depende directamente, salvo, que sea esa misma la causante de la supuesta incidencia, en ese caso lo pondrá en conocimiento (por escrito vía email) al Presidente de la Junta Arbitral (juntaarbitral@unretojuntos.org) que se ocupará de los siguientes pasos.

Si fuese el propio presidente de la Junta Arbitral la persona sobre la que recae la incidencia, la persona iniciadora se dirigirá al Presidente del Partido (presidencia@unretojuntos.org) que esté en funciones en el momento de ocurrir la incidencia.

3.3 Analizar y valorar

La persona que se convierte en instructor de la incidencia recibida, realizará las siguientes acciones:

- Se creará un equipo específico para tratar este asunto que recabará toda la información posible sobre el mismo. Se deberá de guardar, durante todo el proceso, la máxima discreción e información sobre las personas intervinientes, es decir elinformante y el presunto actor de la acción.

- Se analizarán las posibles causas estructurales que han dado lugar a la incidencia para averiguar si es un asunto puntual o integrado en la cultura de la organización.

3.4 Decidir

- El Equipo de análisis y valoración, a la vista de la información recibida y el análisis de la misma, decidirán las actuaciones oportunas, que podrán consistir en:

  - La apertura de un expediente disciplinario que será gestionado por el Consejo Arbitral.
  - La solicitud de la denuncia en el ámbito jurisdiccional mediante el traslado del expediente al Área Jurídica Externa.
  - Cualesquiera otras que se consideren oportunas y proporcionales a la vista de las circunstancias del caso concreto.
  - Archivo de las actuaciones.
  - En caso de que durante las actuaciones llevadas a cabo se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de la comisión de conductas constitutivas de delito, se cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional competente. El hecho de que se remitan las actuaciones a la jurisdicción penal no impedirá que Reto siga prestando a las víctimas una atención integral. Si se hubieren adoptado medidas cautelares en el contexto del procedimiento, su mantenimiento dependerá de las circunstancias del caso, así como de la naturaleza de las mismas, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad.
  - Si el Grupo de Análisis entienden que la reclamación se ha hecho de mala fe o la misma se ha basado en datos y/o testimonios infundados o falsos, propondrán a Presidente del Consejo Arbitral la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Medidas correctivas o correctoras

Tras la resolución de la reclamación y con independencia de la conclusión final, una copia del Expediente (sin identificación de los participantes) será enviada al Consejo Consultivo para proceder a estudio de implantación de medidas correctoras que impidan que casos como el analizado puedan volver a repetirse.

El Consejo Consultivo enviará sus propuestas de cambio en procedimientos o procesos al Equipo de Coordinación Nacional para su valoración, en su caso ajustes, y puesta en marcha.

3.6 Medir eficacia de las acciones

Tras la puesta en marcha de posibles acciones correctoras, el Consejo Consultivo se informará sobre la eficacia o no de las acciones correctoras puestas en marcha y, en el caso de no ser así procedería a realizar un nuevo proceso de análisis y medidas correctivas.

ANEXOS

I POLÍTICA DE IGUALDAD DE RETO, UN CAMINO JUNTOS

II POLÍTICA DE GENERO, UN CAMINO JUNTOS.

I POLÍTICA DE IGUALDAD

RETO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial (para el caso de puestos remunerados o contratados), la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Partido acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Por último, Reto, un camino juntos, manifiesta su compromiso con la presunción de inocencia en el periodo de instrucción de posibles hechos o incidencias, pero, una vez aclarados y se evidencien que alguna persona ha sido vejada en sus derechos de igualdad, SIEMPRE estaremos en el lado de la víctima, sin fisura alguna y, en el caso de ser necesario y/o aconsejable, tomando las acciones que se consideren adecuadas para la defensa de nuestras personas y organización.

LA PRESIDENCIA

RETO
un camino juntos

II POLÍTICA DE GENERO

La Política de Género de Reto trata de ampliar los horizontes en las políticas de erradicación, prevención, atención, protección y reparaciónón de las violencias machistas, marcadas por las siguientes cuestiones que introducen elementos innovadores con respecto a otras estrategias y planes previos:

- **Todas las violencias**. Se abordan todas las formas que adopta la violencia machista: violencia en la pareja o expareja, violencia vicaria, violencias sexuales, trata de mujeres y niñas con fines de explotaciónó n sexual, mutilaciónó n genital femenina, matrimonio forzado, acoso con connotaciónón sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras violencias más invisibles hasta ahora como la sumisiónquímica o la violencia institucional, las violencias digitales, la violencia en el ámbito reproductivo y la violencia simbólica.
- **Todas las mujeres**. Desde un enfoque interseccional se abordan las diferentes barreras y discriminaciones a las que se enfrentan algunas mujeres: ruralidad, edad, discapacidad, orientación sexual, etnicidad, diversidad cultural, situación económica, situación de adicciones, mujeres migrantes, origen y situación administrativa irregular, etc. Dentro de la necesaria atención a la interseccionalidad es preciso contemplar específicamente la variable edad como condicionante, incluyendo en el término " mujeres" , tanto a las niñas, como a las adolescentes, las jóvenes y las mujeres mayores.
- **Los hijos e hijas de las mujeres como víctimas**. La consideración del verdadero alcance de la violencia machista identificando a todas sus víctimas, como también lo son las hijas e hijos de las mujeres víctimas y supervivientes.
- **La implicación de los hombres y de la sociedad en su conjunto.** En esta Estrategia se deja claramente de manifiesto la imprescindible implicación y colaboración de los hombres para erradicar la violencia contra las mujeres, así como la del resto de la sociedad en su conjunto. Todos los objetivos señalados se concretan dentro de una estructura de Líneas Estratégicas y Medidas.

Reto, un camino juntos, manifiesta su compromiso con la presunción de inocencia en el periodo de instrucción de posibles hechos o incidencias, pero una vez aclarados y si se evidencia que alguna persona ha sido vejada en sus derechos de género, Reto SIEMPRE estará en el lado de la víctima, sin fisura alguna y, en el caso de ser necesario y/o aconsejable, tomando las acciones que se consideren adecuadas para la defensa de nuestras personas y organización.

LA PRESIDENCIA

RETO

un camino juntos