



Informe del Plan de Igualdad de EMCAT AÑO- 2023-2025

Empresas Comunitarias Asociativa de Trabajo Solidarios

Selena Garavito Tarrifa

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Objetivos del Plan de Igualdad	2
3. Diagnóstico de la Situación Actual	2
Resultados del Diagnóstico.....	3
4. Medidas y acciones.....	3
Reclutamiento y selección.....	3
Formación y desarrollo profesional	4
Conciliación y corresponsabilidad	4
Prevención del acoso sexual y por razón de género.....	4
Evaluación y seguimiento.....	4
5. Compromiso de la dirección	5
6. Comunicación y sensibilización.....	5
7. Evaluación y revisión	5
8. Trabajo continuo	6
9. Esquema del Plan de Igualdad de EMCAT.....	6
Distribución de la plantilla por género	6
Evolución de políticas existentes en Igualdad de Género	7
Evolución de políticas existente de igualdad	8
Evolución del plan de igualdad a largo plazo.	8
Diagrama del plan de igualdad de ONG EMCAT de las acciones llevadas a cabo	9

Informe del Plan de Igualdad de EMCAT (Empresas Comunitarias Asociativa de Trabajo Solidarios).

1. Introducción

Desde su fundación el 21 de julio de 2007, EMCAT (Empresas Comunitarias Asociativa de Trabajo Solidarios) ha trabajado incansablemente para promover la igualdad entre mujeres y hombres. A lo largo de estos años, la organización ha crecido y evolucionado, manteniendo su compromiso con la equidad y la justicia social. La implementación de este Plan de Igualdad refleja nuestro esfuerzo continuo por fomentar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, que valore y respete la diversidad de todas las personas que forman parte de EMCAT.

2. Objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de EMCAT asegura que todas las personas dentro de la organización disfruten de las mismas oportunidades y reciban un trato equitativo, independientemente de su género. Los objetivos específicos logrados son:

- Promoción de la igualdad de oportunidades. Se implementaron políticas y prácticas que garantizan la igualdad de oportunidades para todos los miembros de EMCAT, eliminando cualquier forma de discriminación por género en el acceso al empleo, la promoción, la formación y otras áreas clave.
- Fomento de un ambiente laboral inclusivo. Se creó un entorno de trabajo que valora la diversidad y la inclusión, donde todas las personas se sienten seguras, respetadas y valoradas por sus capacidades y contribuciones.
- Eliminación de cualquier forma de discriminación. Se identificaron y erradicaron cualquier práctica, conducta o política que pudiera suponer una discriminación directa o indirecta por razón de género, asegurando un trato justo y equitativo para todas las personas.
- Impulso de la conciliación de la vida laboral y familiar. Se desarrollaron medidas y políticas que facilitan la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares y personales, promoviendo la corresponsabilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Sensibilización y formación. Se implementaron programas de formación y sensibilización en materia de igualdad de género para todos los miembros de la organización, fomentando una cultura organizacional que valore y promueva la igualdad.

3. Diagnóstico de la Situación Actual

Para desarrollar un Plan de Igualdad efectivo, se comprendió la situación actual de la organización en términos de igualdad de género. Este diagnóstico se basó en un análisis exhaustivo de varios aspectos clave.

- Análisis de la plantilla. Se revisó la composición de nuestra plantilla, identificando la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles jerárquicos y roles funcionales. Este análisis permitió detectar posibles desequilibrios y áreas de mejora.

- Evaluación de políticas existentes. Se realizó una revisión exhaustiva de nuestras políticas y prácticas actuales para identificar áreas donde podamos mejorar en términos de igualdad de género. Esto incluyó políticas de reclutamiento, promoción, formación, conciliación y prevención del acoso.
- Encuestas y entrevistas. Se recogieron datos cualitativos y cuantitativos a través de encuestas y entrevistas con nuestros empleados para comprender sus percepciones y experiencias en materia de igualdad. Esta información fue fundamental para identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas.

Resultados del Diagnóstico

El diagnóstico realizado reveló algunos puntos fuertes y áreas de mejora en ONG EMCAT:

- Puntos fuertes.
 - ❖ Existe una alta proporción de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.
 - ❖ La organización cuenta con políticas de conciliación y flexibilidad laboral bien establecidas.
 - ❖ Hay un compromiso claro por parte de la dirección en promover la igualdad de género.
- Áreas de mejora.
 - ❖ Mejorar la representación de mujeres en ciertos roles técnicos y operativos.
 - ❖ Aumentar la sensibilización y formación en igualdad de género a todos los niveles de la organización.
 - ❖ Fortalecer los mecanismos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.

4. Medidas y acciones

Para alcanzar los objetivos establecidos, ONG EMCAT implementó una serie de medidas y acciones concretas:

Reclutamiento y selección

- Objetivo. Garantizar procesos de selección libres de sesgos, promoviendo la igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de contratación.
- Acciones.
 - ❖ Se revisaron y actualizaron las descripciones de puestos de trabajo para eliminar cualquier lenguaje o requisito que pudiera ser discriminatorio.
 - ❖ Se implementó formación para los responsables de selección en técnicas de reclutamiento inclusivas.
 - ❖ Se promovió la presencia equilibrada de candidaturas de ambos géneros en los procesos de selección.

Formación y desarrollo profesional

- Objetivo. Ofrecer programas de formación continua en igualdad de género y liderazgo inclusivo, asegurando el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.
- Acciones.
 - ❖ Se desarrollaron y ofrecieron talleres y cursos sobre igualdad de género y habilidades de liderazgo inclusivo.
 - ❖ Se establecieron programas de mentoría y coaching específicos para mujeres, fomentando su desarrollo profesional y acceso a roles de liderazgo.
 - ❖ Se aseguró la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de formación y desarrollo.

Conciliación y corresponsabilidad

- Objetivo. Implementar políticas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, promoviendo la corresponsabilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Acciones.
 - ❖ Se revisaron y mejoraron las políticas de flexibilidad laboral, incluyendo el teletrabajo, horarios flexibles y permisos parentales equitativos.
 - ❖ Se fomentó la corresponsabilidad en el hogar a través de campañas de sensibilización y formación para empleados y empleadas.
 - ❖ Se implementaron programas de apoyo para el cuidado de hijos y dependientes.

Prevención del acoso sexual y por razón de género

- Objetivo. Establecer protocolos claros para la prevención y tratamiento del acoso, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Acciones.
 - ❖ Se desarrollaron y difundieron un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.
 - ❖ Se ofreció formación específica en prevención y detección del acoso a todo el personal, especialmente a quienes ocupan puestos de responsabilidad.
 - ❖ Se establecieron canales de denuncia confidenciales y seguros, asegurando una respuesta rápida y efectiva ante cualquier denuncia.

Evaluación y seguimiento

- Objetivo. Crear un comité de igualdad encargado de monitorizar la implementación del plan y evaluar su efectividad, realizando ajustes necesarios.

- Acciones.
 - ❖ Se constituyó un comité de igualdad compuesto por representantes de diferentes áreas y niveles de la organización.
 - ❖ Se realizaron evaluaciones periódicas del plan, recopilando datos y feedback de los empleados.
 - ❖ Se elaboraron informes anuales sobre los avances y resultados del plan, y se presentaron a la dirección para su revisión y aprobación.

5. Compromiso de la dirección

La dirección de ONG EMCAT lideró con el ejemplo en la implementación de este Plan de Igualdad, asegurando los recursos necesarios y promoviendo una cultura organizacional que valore y respete la igualdad de género. Este compromiso se manifestó en varias acciones clave.

- Asignación de recursos. Se garantizó la disponibilidad de recursos financieros y humanos necesarios para la implementación efectiva del Plan de Igualdad.
- Liderazgo visible. Los miembros de la dirección participaron activamente en las iniciativas de igualdad y promovieron estos valores en todas sus decisiones y acciones.
- Transparencia y comunicación: Se mantuvo una comunicación abierta y transparente con todos los empleados sobre los objetivos, acciones y avances del Plan de Igualdad.

6. Comunicación y sensibilización

La comunicación y sensibilización fueron elementos fundamentales para garantizar la efectividad del Plan de Igualdad. ONG EMCAT desarrolló una estrategia de comunicación integral que incluyó:

- Campañas de sensibilización. Se lanzaron campañas internas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género, utilizando diversos canales de comunicación como boletines, carteles, intranet y eventos.
- Formación continua. Se ofreció formación regular en igualdad de género para todos los empleados, incluyendo talleres, seminarios y cursos online.
- Participación activa. Se fomentó la participación activa de todos los miembros de ONG EMCAT en las iniciativas de igualdad, creando espacios de diálogo y colaboración.

7. Evaluación y revisión

El Plan de Igualdad se evaluó periódicamente para medir su impacto y realizar las mejoras necesarias. Este proceso de evaluación incluyó.

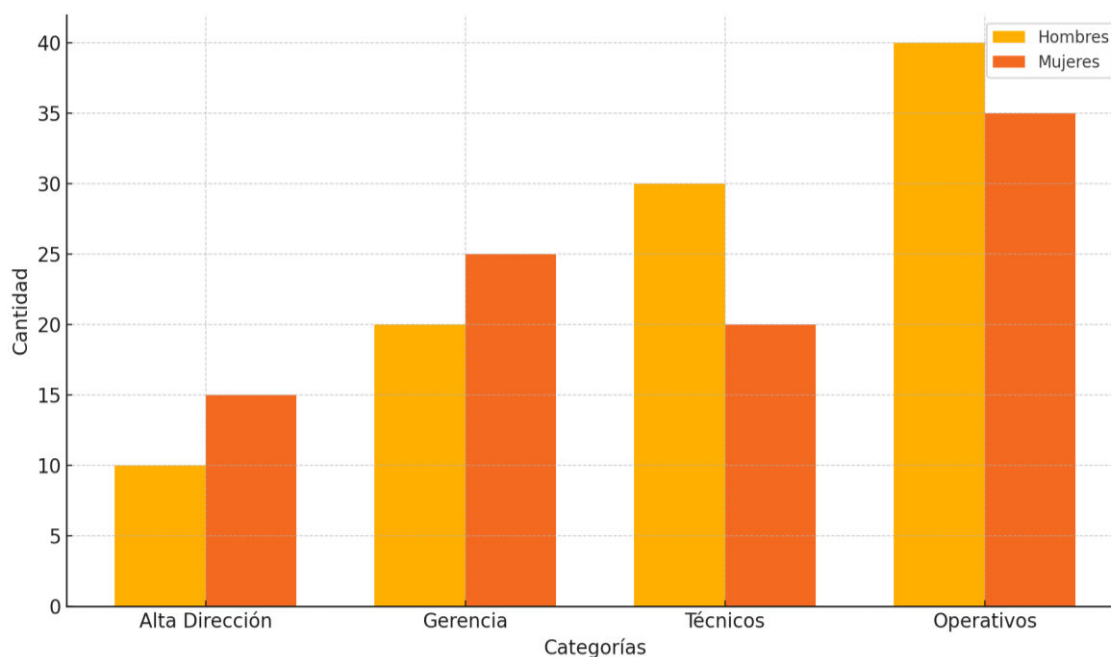
- Monitoreo continuo. Se recopiló datos y feedback de los empleados de manera continua para identificar avances y áreas de mejora.
- Evaluaciones anuales. Se realizaron evaluaciones anuales detalladas del Plan de Igualdad, analizando los resultados y comparándolos con los objetivos establecidos.
- Informes de progreso. Se elaboraron informes anuales que reflejaron los avances y desafíos encontrados, y se presentaron a la dirección para su revisión y aprobación.

8. Trabajo continuo

La ONG EMCA, reafirma su compromiso con la igualdad de género y sigue trabajando de manera continua y proactiva para mantener un entorno de trabajo justo y equitativo para todas las personas. Este Plan de Igualdad es una manifestación de nuestro compromiso y una guía para nuestras acciones futuras. Estamos convencidos de que la igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino también un factor clave para el éxito y el bienestar de nuestra organización.

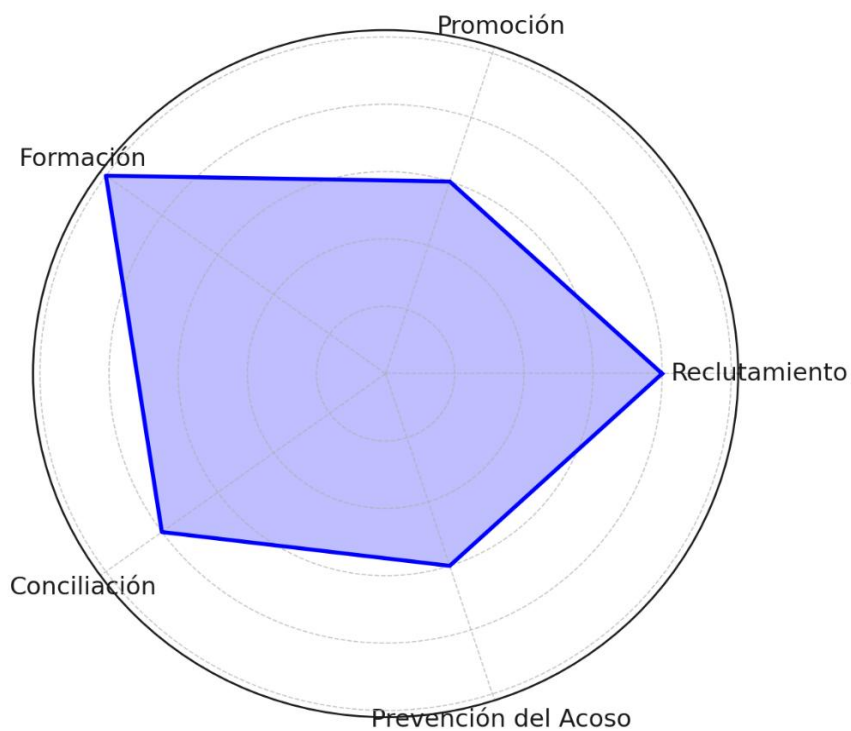
9. Esquema del Plan de Igualdad de EMCAT

Distribución de la plantilla por género



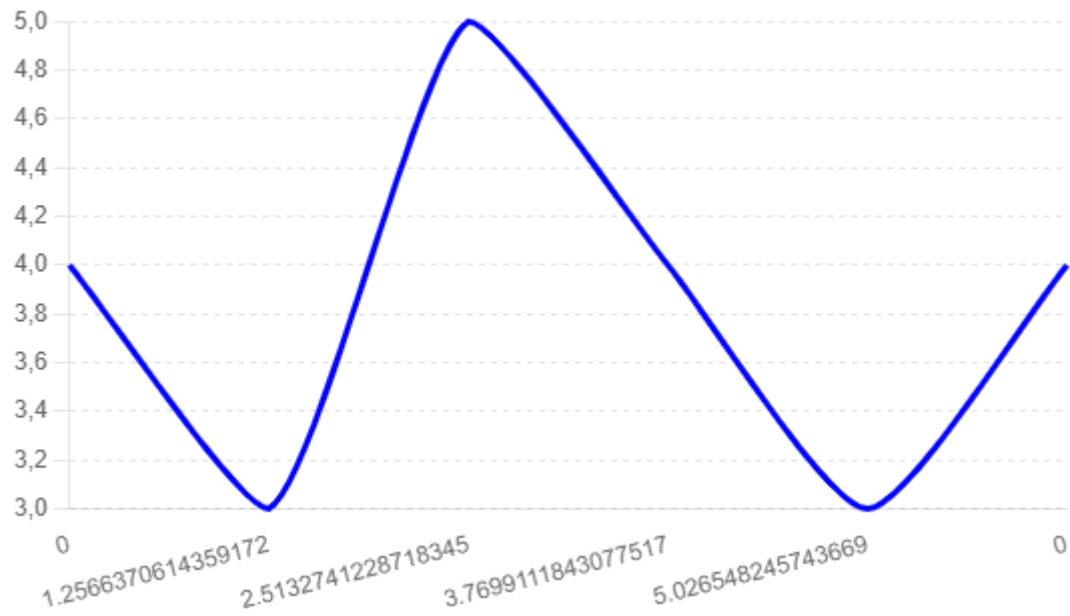
Descripción. Esta gráfica de barras muestra la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles jerárquicos y roles funcionales en ONG EMCAT. Ayuda a identificar posibles desequilibrios en la representación de género dentro de la organización.

Evolución de políticas existentes en Igualdad de Género

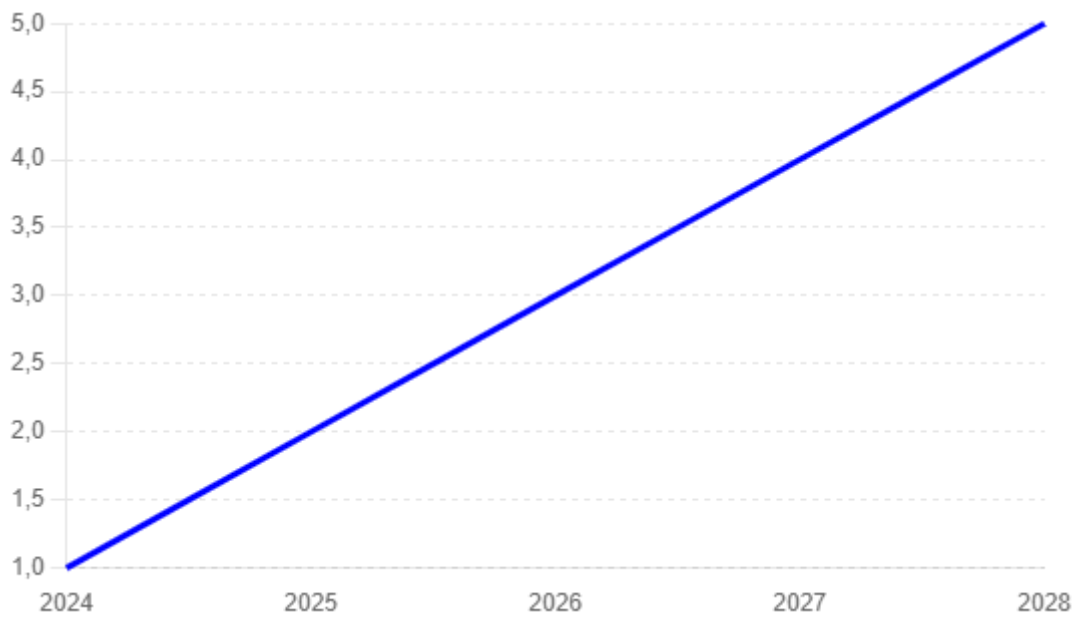


Descripción. Este gráfico de radar evalúa la efectividad de las políticas actuales de ONG EMCAT en términos de igualdad de género. Incluye aspectos como reclutamiento, promoción, formación, conciliación y prevención del acoso.

Evolución de políticas existente de igualdad

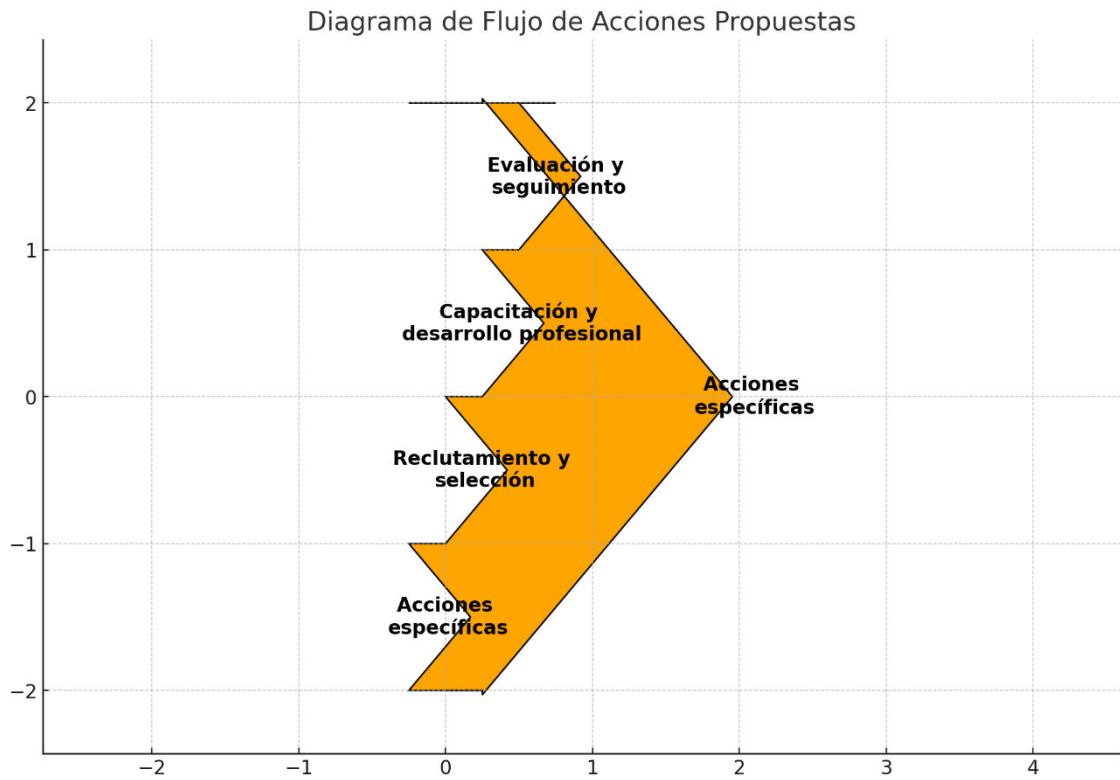


Evolución del plan de igualdad a largo plazo.



Descripción. Estos gráficos de línea temporal muestra el proceso de evaluación y revisión del Plan de Igualdad de EMCAT. Indica los puntos de evaluación anuales y ayuda a monitorear el progreso del plan.

Diagrama del plan de igualdad de ONG EMCAT de las acciones llevadas a cabo



Descripción. Este diagrama de flujo ilustra las acciones específicas implementadas en cada área del Plan de Igualdad. Facilita la visualización de las medidas adoptadas para promover la igualdad de género.