

I PLAN DE IGUALDAD  
DE RIOJA ACOGE



## **INDICE**

- 1. Presentación de la Asociación Rioja Acoge**
- 2. Compromiso de la entidad**
- 3. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad**
- 4. Marco jurídico**
- 5. Definición del Plan de Igualdad**
- 6. Informe de diagnóstico de la situación de Rioja Acoge**
- 7. Objetivos generales, objetivos específicos y medidas a implantar**
- 8. Ámbito de aplicación y vigencia**
- 9. Compromiso de la Dirección**
- 10. Comisión de Seguimiento**

## **1. Presentación de la Asociación Rioja Acoge**

Rioja Acoge es una institución sin fin de lucro, fundada en el año 1991, cuya misión es favorecer e impulsar un proceso de integración entre la población autóctona y extranjera, para avanzar hacia una sociedad riojana inclusiva, cohesionada, respetuosa con las diversidades, socialmente responsable y, por tanto, más capacitada para afrontar sus retos.

Pretende ser referente entre las personas autóctonas y extranjeras en la promoción de la convivencia intercultural y la defensa de los derechos humanos, a través de la lucha contra la discriminación y el enfoque comunitario.

Está conformada por voluntariado y personal técnico contratado.

Los principales valores que vertebran su trabajo son la convivencia ciudadana intercultural, la participación, el trabajo en red, la independencia, la crítica y la reivindicación, la integración, inclusión, normalización, la profesionalidad, el enfoque comunitario y el compromiso con la igualdad.

El I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Rioja Acoge es fruto del diagnóstico y análisis del punto de partida de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la Asociación y de su apuesta estratégica por incorporar la perspectiva de género y la sensibilización y lucha contra la violencia hacia a las mujeres en sus Estatutos y misión social. Es por ello que este plan es de aplicación no sólo para la plantilla de la entidad, sino también para el voluntariado.

A partir de este diagnóstico y de un proceso participativo de elaboración, la organización ha priorizado una serie de objetivos y acciones que conforman este I Plan, cuya puesta en marcha y seguimiento persigue mejorar el clima laboral, aumentar la percepción de justicia y aportar coherencia a las actividades de la asociación y su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible que defiende la sociedad actual. (ODS N.º 5, Igualdad de Género, Bloque Personas.)

## **2. Compromiso de la entidad**

En Rioja Acoge somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de una Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión, que producirá, sin lugar a duda, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## **3. Determinación de las partes**

Las partes que lo conciertan son, por un lado, la representación de la empresa y, por otro, la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo.

Esta Comisión Negociadora fue constituida el 10 de noviembre de 2021, formada por:

En representación de la empresa:

- Ana Miguel Sigüenza, Secretaria
- José Ramón Pérez Rojas, Vicepresidente

Y en representación de la parte social:

- Carolina Benito Rondán, representante sindical de los trabajadores (USO La Rioja) y responsable de proyecto
- Enrique Palacio Domínguez, técnico de proyecto

## **4. Marco jurídico**

### **4.1 Marco internacional:**

- La Carta de las Naciones Unidas reafirma “la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”.
- Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos fundamenta el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en dicho documento, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.
- Por su parte, la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, establece en su Artículo 2º que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:
  - a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
  - b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
  - c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
  - d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación:

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Uno de sus artículos, más concretamente el número 11, está dedicado, de forma íntegra, a la igualdad laboral entre hombres y mujeres:

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

- Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el 18 de diciembre de 2000, prohíbe, en su Artículo 21º, todo tipo de discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Será el Artículo 23º el que reafirme la igualdad entre hombres y mujeres:
  - La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.
- El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010) establece el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

#### **4.2 Marco nacional:**

- En cuanto a la legislación española, la actual Constitución, promulgada en 1978, determina que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (Capítulo II, Artículo 35).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de violencia doméstica.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género
- Más recientemente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como objeto combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando, en caso de que sea necesario, todos los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La Ley también presta especial atención a la lucha contra la desigualdad detectada en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Asimismo, promueve la adopción de medidas concretas dentro de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva<sup>4</sup>. La Ley Orgánica 3/2007 reconoce también que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, se garantizará:

- En el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, 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 (Título I, Artículo 5).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Las comunidades autónomas también suelen tener recogidos, ya en sus estatutos de autonomía, los principios rectores de la igualdad entre hombres y mujeres.

En La Rioja el anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres se encuentra actualmente en periodo de tramitación

## **5. Definición del Plan de Igualdad**

El plan de igualdad es un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, y mediante ellos fijaremos los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

## **6. Informe de diagnóstico de la situación de Rioja Acoge**

A raíz del registro retributivo y a la auditoría retributiva, se extraen las conclusiones reflejadas en este diagnóstico de situación. Dicha auditoría tiene una vigencia de cuatro años, tal como recoge el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el diagnóstico llevado a cabo en la entidad durante el segundo trimestre del presente año, recogido en el documento "Informe Diagnóstico" y correspondientes al último año 2020, se han obtenido los siguientes resultados:

- Rioja Acoge es una organización con una plantilla feminizada, siendo el 72,73% de la plantilla de sexo femenino y el 27,27% masculino.

- La plantilla de Rioja Acoge es variada en cuanto a los tramos de edad, el 18,18% de las personas está comprendida en la franja de los 21 a los 30 años, el 18,18% de los 31 a los 40 años, el 27,27% de los 41 a los 50 años y el 36,36% de 51 a 60 años.
- El tipo de contrato que vincula al personal laboral de Rioja Acoge es de dos tipos principalmente, o bien contratos indefinidos o bien contratos eventuales por circunstancias de la producción, siendo el indefinido el que predomina entre el personal laboral con un 63,64% frente al 36,36% de plantilla con contrato eventual. En este sentido cabe destacar que el contrato temporal no es predominante tanto en la plantilla femenina como en la masculina. Las razones para la utilización del contrato temporal en Rioja Acoge están vinculadas directamente con la tipología del trabajo que desempeñan las personas de la plantilla y que puede ocasionar una menor estabilidad laboral debido a que los puestos están sujetos a la obtención de adjudicaciones, subvenciones de convocatoria anual, proyectos, etc...
- En relación con la duración del contrato, en concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior se observa que la mayoría de las personas trabajadoras, el 60%, cuenta con una antigüedad baja de 1 a 3 años en la empresa, frente al 40% restante que cuenta con una antigüedad superior a los 4 años. Esto puede traducirse a una estabilidad media en cuanto al puesto de trabajo.
- La Jornada de trabajo que predomina en esta empresa es la continua, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, por lo que no es necesario tomar medidas al respecto.
- Ausencia de brecha salarial. Las condiciones laborales y salariales son las mismas para hombres y mujeres, ejemplo de esto es que el 100% de las personas trabajadoras que componen Rioja Acoge reciben su retribución en la misma banda salarial, entre 20.000 y 23.999 euros/anuales.
- No se observan brechas en la oportunidad de acceso a formación entre hombres y mujeres.
- Ningún hombre ha solicitado permisos para atender situaciones de cuidado de algún familiar en el último año. En el caso de la plantilla femenina una mujer ha solicitado reducción de jornada por cuidado de menores y otra ha disfrutado de permiso retribuido de maternidad.
- El 60% de la plantilla que constituye Rioja Acoge no tienen hijos/as mientras que el restante 40%, representado en su totalidad por mujeres tienen entre 1 o 2 hijos/as.
- El 100% de la plantilla disfruta de flexibilidad horaria para la distribución de su jornada laboral.
- La Asociación no dispone de un protocolo de actuación ante el Acoso laboral.
- Los mandos superiores e intermedios están representados exclusivamente por personas trabajadoras del género femenino.

## Percepción de la plantilla en cuanto a igualdad de oportunidades en la empresa

En líneas generales la plantilla considera que la empresa se encuentra alineada con la igualdad de oportunidades y con las políticas de conciliación de vida laboral y familiar, no obstante, se detectan algunas diferencias respecto a la percepción en cuanto a necesidades de mejora, siendo el colectivo masculino el que menos necesidades de mejora detecta, al contrario que las mujeres.

- Existe reconocimiento y conciencia mayoritaria de la plantilla de los beneficios de la implantación de un Plan de igualdad en la empresa.
- Hay percepciones diferentes acerca de la existencia de igualdad de género en la entidad.
- En el ámbito de la conciliación casi el 100% de la plantilla asegura no tener dificultades con la entidad para conciliar su jornada laboral con su vida laboral y profesional.
- En líneas generales, se observa una mayor discrepancia en la pregunta referente a si las personas trabajadoras de Rioja Acoge conocen las medidas de conciliación que tienen a su disposición, el 64,7% considera si conócelas mientras el 35,3% responden no conocerlas (no y no sé)
- En la información resultante de los cuestionarios y entrevistas realizadas, no se ha detectado ninguna situación de acoso en Rioja Acoge.
- Se manifiesta la necesidad de recoger por escrito de manera formal y homogénea las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional adoptadas por la empresa.
- Se manifiesta desconocimiento por parte de las personas que conforman la plantilla acerca de la gestión y procedimiento a seguir en caso de acoso sexual/laboral.
- En líneas generales, se manifiesta un buen clima y ambiente laboral por parte de los dos sexos.

### ANÁLISIS CUALITATIVO:

#### **A) Acceso a la organización: Reclutamiento, Selección y Contratación.**

La Asociación Rioja Acoge, dispone del siguiente canal de reclutamiento y selección:

- Convocatoria en Redes Sociales
- Reclutamiento interno: comunicación de vacante en reuniones interáreas para la postulación de voluntarios.
- El método de selección que se utiliza es la criba curricular y la entrevista personal y técnica.

Generalmente, el perfil que se solicita viene definido en la convocatoria de la subvención, que previamente es evaluado en Junta Directiva para, si procede adecuarlo a las necesidades detectadas en la Asociación.

En el proceso de selección intervienen la Directora, una representante de la Comisión Permanente y la persona Coordinadora o responsable del área interesada. No obstante, no hay un procedimiento formalizado por escrito que refleje cómo se realiza y quién interviene.

### **B) Política Retributiva**

En Rioja Acoge, los empleados/as perciben el mismo importe salarial con independencia del rol que desempeñen en los distintos proyectos que se ejecutan.

### **C) Formación continua**

La formación en Rioja Acoge viene propuesta desde el propio convenio colectivo de la entidad, de acuerdo con las necesidades que se han detectado al evaluar las carencias formativas del personal laboral. Estas evaluaciones suelen ser realizadas por las Coordinadoras/es de área o solicitudes directas a instancia de los propios trabajadores/as.

Es criterio de la entidad, recogida en el convenio laboral, que el tiempo dedicado a la formación acordada por la entidad, se realizará preferiblemente en horario laboral. En el caso de que no sea posible, las horas dedicadas computarán como horas trabajadas.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección de la entidad como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán siempre dentro de la jornada laboral.

Las convocatorias a las distintas acciones formativas se realizan a través de correo electrónico, WhatsApp, traslado de información en las reuniones interáreas... etc.

### **D) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

En Rioja Acoge, se dan medidas que permiten la conciliación de la vida laboral tanto de los hombres como de las mujeres que la constituyen. No obstante, las necesidades de los diferentes servicios por razón de las condiciones marcadas en las convocatorias de subvención, pliegos, etc, respectivas, en ocasiones dificultan de facto el ejercicio de este derecho.

Una de las mejoras voluntarias que Rioja Acoge ha adoptado desde hace tiempo es la flexibilidad horaria en pro de facilitar de forma directa la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Asimismo, el personal laboral que compone Rioja Acoge no se enfrenta a limitación horaria para atender emergencias o cuestiones personales en el horario laboral. Para estos supuestos se establece la compensación horaria.

Otra mejora voluntaria a iniciativa de la asociación es en caso de baja materna/paternal una vez finalizada la misma, se permite disfrutar de las horas que la persona trabajadora tuviera acumuladas anteriores a la baja, siempre que no afecte negativamente en la ejecución del proyecto en el que tal persona estuviera participando.

Con relación a las políticas de conciliación se atiende a la legislación vigente y, tanto hombres como mujeres pueden hacer uso y disfrute de estos derechos.

Además de las medidas de conciliación vigentes, voluntariamente la empresa ha dispuesto de instancias que favorecen a sus colaboradores de la plantilla a la conciliación laboral y personal.

#### **A) Igualdad de género**

La organización expresa la voluntad de implantar un plan de igualdad con el fin de integrar acciones que impulse la igualdad de género a través de medidas de conciliación que permitan lograr un mayor equilibrio en la plantilla y mayor corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.

Igualmente, pretende promover la utilización de un lenguaje adecuado, no discriminatorio e inclusivo en la empresa.

#### **B) Clasificación profesional**

En cuanto a las distintas categorías profesionales existentes en Rioja Acoge se pueden identificar cinco; Personal Directivo, Mandos Intermedios (Coordinadora de área) y el personal técnico especializado, personal administrativo y servicios auxiliares.

En esta línea, se destaca que el puesto de Presidencia de la Asociación es un puesto voluntario, por lo tanto, no tiene la consideración de un puesto profesional ya que la persona trabajadora que lo representa no recibe ninguna contraprestación ni económica ni en especie por el desarrollo de este.

En Rioja Acoge se observa que en los mandos superiores e intermedios predomina por el género femenino.

### **7. Objetivos generales y objetivos específicos del Plan de Igualdad. Medidas a implantar.**

En la determinación de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del estudio y diagnóstico de situación efectuado por la entidad, considerando como objetivos más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad.

#### **OBJETIVOS GENERALES:**

1. Avanzar en la entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, consolidando situaciones de igualdad efectiva ya alcanzadas y explorando áreas de mejora para eliminar las posibles situaciones de discriminación por razón de identidad y expresión de género.
2. Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
3. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia
4. Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la entidad

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS A ADOPTAR

I ÁREA DE POLÍTICA DE IGUADAD DE OPORTUNIDADES Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD
<b>Objetivo 1:</b> Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de desarrollo de personas y actuaciones.
<b>Acción:</b> Aplicación transversal de la perspectiva de género en las actividades de la entidad desde su diseño, planificación, ejecución y evaluación.
<b>Prioridad:</b> Corto plazo
<b>Responsable:</b> Comisión de seguimiento del plan y la comisión coordinadora de la entidad
<b>Medios materiales previstos para la realización de la acción:</b> Esta acción se desarrollará en coordinación con las personas responsables de área y la aplicación de un breve cuestionario que indique las necesidades de mujeres y hombres en el proyecto/actividad y su desagregación por género.
<b>Indicadores:</b> Nº de áreas que lo aplican y resultados del cuestionario Nº de personas de las áreas que tienen formación en igualdad o se forman en la materia
<b>Objetivo 2:</b> Conseguir la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la entidad y en especial aquellas que tengan una incidencia directa en la gestión estratégica.
<b>Acción:</b> Medir la participación en los órganos de dirección, áreas y espacios de trabajo los datos desagregados y fomentar la incorporación de personas del género menos representado, a través de acciones positivas.
<b>Prioridad:</b> Corto plazo
<b>Responsable:</b> Comisión de seguimiento del plan y la comisión coordinadora de la entidad
<b>Medios materiales previstos para la realización de la acción:</b> Esta acción se desarrollará cada 6 meses.
<b>Indicadores:</b> Nº de mujeres y hombres que forman parte de los diferentes órganos de representación y grupos de trabajo de la entidad.

## II ÁREA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ACOGIDA DE VOLUNTARIADO

**Objetivo 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo en nuestra entidad utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para las nuevas incorporaciones, fomentando medidas de acción positiva que favorezcan a colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral. En especial, por la finalidad de la entidad, a personas con bagajes culturales diversos, lo que a su vez aportaría valor en cuanto a diversidad cultural.

Garantizar también la igualdad de oportunidades en el acceso del voluntariado de la entidad, así como en su incorporación a las distintas áreas de trabajo.

### **Acción:**

- Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad, garantizado la igualdad de oportunidades.
- Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan a colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral.
- Incidir en la utilización de lenguaje no sexista en las convocatorias de los procesos de selección, no utilizando imágenes que masculinicen o feminicen una profesión.
- Trabajar sobre las convocatorias de manera que no incorporen requisitos que puedan favorecer la aparición de discriminación por razón de sexo.
- Evitar en el proceso de selección la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.
- Incorporar información sobre el compromiso de Rioja Acoge con la igualdad en la información relativa al empleo.
- Buscar una representatividad equilibrada de hombres y mujeres en la Comisión Coordinadora de la entidad, en los cargos de Responsables de área y en los grupos de personas que impartan los cursos de nuevos voluntarios y voluntarias.

**Prioridad:** Corto plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan y la comisión de selección y contratación creada para cada convocatoria.

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Criterios de selección pactados con la RLT, Modelo de convocatoria de empleo revisado y consensuado, Ficha de seguimiento con datos desagregados por género de los aspirantes.

### **Indicadores:**

Nº de personas que realizan la selección con formación en igualdad

Nº de ofertas en las que se comunica el compromiso con la igualdad

Nº de aspirantes desagregados por mujeres y hombres, categoría profesional y área de trabajo

Nº de personas que se incorporan a la plaza ofertada con datos desagregados

Nº de mujeres y hombres que componen la Comisión Coordinadora, que asumen los cargos de Responsables de área, que conforman los grupos de formación a voluntariado.

### III ÁREA DE FORMACIÓN

**Objetivo 1** Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formaciones específicas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada y supervisando que la formación se realice por igual a hombres y mujeres, con especial atención a la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

**Acción:**

- Insistir con las actuaciones realizadas hasta el momento para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.
- Realizar una acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Impartir actividades formativas sobre liderazgo y desarrollo profesional desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- Seguimiento de los indicadores de porcentaje de hombre y mujeres que han recibido formación.
- Programar la formación con condiciones que faciliten la participación y la conciliación familiar y personal para todas las personas interesadas.

**Prioridad:** Corto plazo/medio plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan, comisión de formación y coordinadora técnica

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Plan de formación para el equipo técnico y el voluntariado, según las demandas y necesidades detectadas previamente.

**Indicadores:**

Nº de personas que realizan formación en igualdad

Nº de acciones formativas de especialización en el enfoque de género

Nº de acciones formativas que incluyen enfoque de género en alguno de sus aspectos: diseño, planificación, ejecución,

Nº de personas participantes en todas las acciones formativas con datos desagregados

## IV ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo 1** Fomentar la participación igualitaria en las convocatorias de mejora de empleo y promoción interna en la entidad y garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.

**Acción:**

- Promover y favorecer en lo posible la participación igualitaria de hombres y mujeres en todo tipo de convocatorias para la promoción profesional.
- Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de género.
- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.
- Efectuar las convocatorias de manera que no incorporen requisitos que puedan favorecer la aparición de discriminación por razón de género.
- Incorporar información sobre el compromiso de Rioja Acoge con la igualdad en la información relativa al empleo.
- Articular procesos de orientación laboral interna para que todas las personas puedan aportar su saber y su talento a la organización en igualdad de oportunidades.

**Prioridad:** Corto plazo/medio plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan, comisión de seguimiento del convenio y coordinadora técnica

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Criterios recogidos en el convenio colectivo de Rioja Acoge y diseño de un plan de gestión de competencias.

**Indicadores:**

Nº de personas que participan en procesos de promoción interna, desagregados por género, área de trabajo y categorías profesionales

Nº de personas que promocionan con datos desagregados

Nº de acciones de relacionadas con la gestión del talento y el desempeño profesional

## V ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA

**Objetivo 1** Supervisar la aplicación de la política retributiva para garantizar que no se produzca discriminación entre hombres y mujeres y mantener una total transparencia en su elaboración y registro.

**Acción:**

- Difusión y cumplimiento del Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Revisar el registro retributivo de todos los puestos de plantilla, incluidos cargos de dirección, cuyo objetivo es garantizar la transparencia en la configuración y el cálculo de las percepciones según la normativa de aplicación (Convenio Colectivo Rioja Acoge)
- Facilitar la información de este registro a las personas trabajadoras que lo soliciten, a través de la RLT, tal y como marca la norma.

**Prioridad:** Corto plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan y comisión de seguimiento del convenio

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Criterios recogidos en el convenio colectivo de Rioja Acoge y registro elaborado por la asistencia técnica (Asesoría laboral), en base al Real Decreto 902/2020.

**Indicadores:**

Nº de consultas y actualizaciones al Registro retributivo

Tabla salarial actualizada por consenso

Nivel de cumplimiento de los artículos del Convenio colectivo referidos a este apartado

## VI ÁREA SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Objetivo 1** Introducir y mantener la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de toda la plantilla

### **Acción:**

- Trabajar con el Servicio de Prevención en las áreas de mejora.
- Comunicar eficazmente las medidas existentes sobre protección de situaciones de embarazo, maternidad y lactancia.
- Realizar un seguimiento del uso que por parte de las mujeres embarazadas se realiza de las medidas que existen en esta situación.
- Cumplimiento del Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Continuar el desarrollo de las campañas de medicina preventiva.

**Prioridad:** Corto plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan y comisión de seguimiento del convenio

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Plan de prevención de riesgos laborales

### **Indicadores:**

Elaboración y difusión del Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso

Nº de solicitudes de adaptación de jornada o de condiciones laborales por situaciones de embarazo y lactancia

Nº de denuncias o de conflictos generados por situaciones de acoso

Nº de acciones informativas sobre las campañas de medicina preventiva en el puesto de trabajo

## VII ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

**Objetivo 1** Propiciar y avanzar, teniendo la cuenta la actividad de Rioja Acoge, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

### Acción:

- Estudiar la elaboración de un catálogo de buenas prácticas que explore las diferentes modalidades de jornada, horarios, reducciones, permisos, licencias, organización del trabajo y excedencias, identificando su grado de beneficio en la conciliación y la corresponsabilidad.
- Detectar aquellas situaciones que supongan un límite al disfrute de los derechos y permisos (motivos objetivos de denegación) y buscar alternativas que mantengan el equilibrio entre la consecución de objetivos profesionales y la conciliación.
- Atender, analizar y dar respuesta a las solicitudes de toda la plantilla en materia de conciliación y tiempo de trabajo: flexibilidad horaria, permisos, etc.
- Comunicar y poner a disposición de toda la plantilla las posibilidades que ofrece la Entidad ante situaciones de embarazo, maternidad, paternidad y conciliación.
- Garantizar que aquellas personas acogidas a derechos o medidas de conciliación no se vean afectadas en su desarrollo profesional y posibilidades de promoción.
- Incorporar el teletrabajo como una fórmula de desempeño que fomenta la conciliación
- Difundir los derechos y beneficios que sobre esta cuestión se recogen en el Convenio colectivo de Rioja Acoge a las personas de nueva incorporación.

**Prioridad:** Corto plazo

**Responsable:** Comisión de seguimiento del plan, comisión de seguimiento del convenio y coordinación técnica

**Medios materiales previstos para la realización de la acción:** Convenio colectivos, análisis de casos, estudio de otras fórmulas de organización del trabajo

### Indicadores:

Documento de buenas prácticas

Encuesta e informe de dificultades y obstáculos para la conciliación

Nº de solicitudes de adaptación de jornada

Grado de utilización de los días de asuntos propios

Cuestionario de nivel de satisfacción de la aplicación de las medidas de flexibilidad y conciliación recogidas en el Convenio colectivo

## VIII ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

**Objetivo** Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando el uso de lenguaje inclusivo y no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen que proyecta la entidad.

### **Acción:**

- Incluir en el plan de formación de toda la entidad una acción específica de comunicación con enfoque de género y uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Incluir en el plan de acogida de personas de nueva incorporación en la entidad información sobre la puesta en marcha de este plan y la apuesta por la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres que ha iniciado la entidad en todos sus aspectos.
- Asumir la revisión de todos los textos y comunicaciones que genera la entidad en las diferentes áreas y programas como una tarea más de compromiso con la igualdad y con el cumplimiento de este plan, corrigiéndolas en caso de necesidad.
- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las diferentes actividades, jornadas, comunicaciones internas, externas y participaciones en redes sociales.

**Prioridad:** Corto plazo

**Responsable:** Toda la entidad

### **Medios materiales previstos para la realización de la acción:**

“Comunicar de manera inclusiva, Guía de lenguaje no sexista del Gobierno de La Rioja”

“Instrucción para un uso no sexista del lenguaje del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz”

### **Indicadores:**

Nº de participantes en las acciones formativas

Nº de acciones de difusión de este plan

Nº de comunicaciones que hacen referencia a la estrategia de género de Rioja Acoge

Grado de difusión y consulta de las guías sobre lenguaje inclusivo

## **8. Ámbito de aplicación y vigencia**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal laboral y voluntariado de la Asociación Rioja Acoge, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y, será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la entidad.

La vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años, concretamente desde el 2 de marzo de 2022 al 1 de marzo de 2026. El ámbito de aplicación del Plan se extiende a todo el personal laboral de la Asociación Rioja Acoge.

Una vez que finalice su vigencia al 1 de marzo de 2026, el Plan será objeto de evaluación para valorar, dentro de un proceso de mejora continua, el desarrollo de nuevas acciones y una actualización de este.

La difusión del Plan de Igualdad se extenderá a lo largo de todo su periodo de vigencia, dirigiéndose a toda la entidad y en especial a las personas implicadas en las medidas, estableciéndose las informaciones y soportes que se entiendan más adecuados en cada momento y sin perjuicio de las acciones concretas de sensibilización que se recogen en el Plan.

## **9. Compromiso de la Dirección**

**Rioja Acoge**, 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 impulso 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 la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, 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. 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 de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga 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 la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## **10. Comisión de Seguimiento**

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del presente Plan recae en la Comisión de Seguimiento que se establece para la interpretación de su contenido y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y medidas que contempla.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por dos miembros representantes de la Entidad y dos miembros representantes de los Trabajadores. Los y las titulares de esta Comisión serán las mismas personas que han negociado este Plan de Igualdad a excepción de José Ramón Pérez, que será sustituido por la persona que ostente el cargo de Responsable del Área de Voluntariado, con el fin de incluir la representación de la parte voluntaria de la entidad en la comisión.

### **Funciones**

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la ejecución del Plan y del cumplimiento de las medidas previstas en el mismo.
- Evaluación y comprobación de la eficacia de las medidas realizadas.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación.
- Adoptar acuerdos de mejora del Plan que tendrán la consideración de parte del mismo.

### **Funcionamiento y calendarización**

Se establecerá un calendario de dos reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el primer año.

A partir de entonces, las reuniones serán anuales, siendo la última no sólo de seguimiento de ese último año sino de evaluación final del plan.

Así pues, se establece el siguiente calendario de siguientes reuniones:

- Seguimiento de la implantación del plan: 05/10/2022
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y valoración de los resultados obtenidos durante el primer año. 05/04/2023
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y valoración de los resultados obtenidos del segundo año. 09/04/2024
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y valoración de los resultados obtenidos del tercer año. 09/04/2025
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y valoración de los resultados obtenidos del cuarto año y evaluación final del plan. 08/04/2026

Las reuniones extraordinarias se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias lo permitan y siempre teniendo en cuenta la importancia del asunto a tratar.

En el caso de que surjan discrepancias o la necesidad de realizar modificaciones en el plan, se procurará siempre consensuar una propuesta de cambio entre las partes. Si no fuera posible, se resolverá por mayoría simple.

En Logroño, a 4 de abril de 2022

Firma: Ana Miguel Sigüenza

Firma: Carolina Benito Rondán



Firma: José Ramón Pérez Rojas

Firma: Enrique Palacio Domínguez