

PLAN DE IGUALDAD

REMAR

2024



TABLA DE CONTENIDO

01	INTRODUCCIÓN
02	MARCO LEGAL
03	PRINCIPIOS
04	DEFINICIONES
05	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
06	DIAGNOSTICO
	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
07	A. Proceso de selección y contratación B. Formación C. Igualdad retributiva D. Conciliación de la vida familiar y laboral E. Salud laboral F. Comunicación en igualdad
08	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
09	MODIFICACIONES

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES REMAR?

Somos una ONG con fundamentos cristianos que comienza su labor en España en 1982, creada para ayudar a familias desestructuradas por causas de la exclusión social, crisis económica, violencia de género, adicciones y/o delincuencia para su rehabilitación y reinserción social, brindar ayuda a familias monomarentales cuando se encuentran en situación de desamparo, a jóvenes en situación de riesgo social, menores sin referentes familiares, a personas mayores en estado de abandono, a ex presidiarios para su reinserción a la sociedad, entre otros. Actualmente tenemos presencia en 65 países en los 5 continentes gracias a la ayuda de Dios, al apoyo de la empresa privada, organismos públicos y a la invaluable colaboración de miles de voluntarios que dedican sus vidas al servicio de otros.

En la definición del marco Estratégico de Remar, se ha incluido entre los valores de la organización la "Equidad de Género" como principio transversal a todas las actuaciones en España y en los 65 países en donde interviene; por lo que nace la iniciativa para la elaboración del PLAN DE IGUALDAD,

que busca mostrar la política y los valores de la entidad sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Así, el presente Plan de Igualdad dará respuesta a las necesidades de mejora dentro del marco de las competencias de todas las actuaciones que lleva a cabo Remar desde la logística interna y organizacional, personal contratado y voluntario de la entidad hacia nuestros usuarios y beneficiarios, en base a uno de nuestros ejes estratégicos de favorecer el ejercicio de los derechos de las mujeres, niños y niñas.



MARCO LEGAL

Nuestro Plan de Igualdad va en consonancia con el marco jurídico y sociopolítico, de carácter internacional, europeo, estatal y autonómico que trabajan para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, de los cuales podemos mencionar:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 1979 y ratificada por España en el 1983.

- La adopción de la **Carta de las Naciones Unidas**, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945 ha posicionado el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la órbita de los derechos humanos.

- Las cuatro **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, las cuales son las siguientes: México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995; han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

- **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023**, su misión fundamental es lograr la igualdad de género, estableciendo los mismos derechos tanto para mujeres y hombres, y niñas y niños, así como igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación en todos los ámbitos de la vida pública o privada.

- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025: Una Unión de la Igualdad**, tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado

- La **Constitución Española de 1978**, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

- **Resolución de 29 de diciembre de 2020**, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

En cumplimiento del artículo 77 de la citada Ley Orgánica 3/2007 en todos los Ministerios se encomienda a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

- **Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, introduce la perspectiva de género como análisis del problema social e incorpora el factor cultural como causa del fenómeno, dejando claro lo que la violencia de género contempla y pretende combatir.

- **Real Decreto 259/2019, de 12 de abril**, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

- Mediante **acuerdo del Consejo de ministros de 8 marzo de 2022 se crea el Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025** como principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieran, y ponerlos en marcha para alcanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Resolución de 20 de mayo de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos ha dado cumplimiento al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007 que establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

- **Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el 5 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá entre otros principios el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad son las medidas y acciones positivas que realizará la entidad para conseguir la integración plena de mujeres y hombres, en todos los ámbitos en los que interviene.

Las características que presiden el Plan de Igualdad son:

- **Diseño universal:** es un plan diseñado para el conjunto de la plantilla, voluntariado y personas interviniente, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, es un plan para todas las personas independientemente de su género.
- **Diversidad:** es un plan que se adapta a todas las personas evitando la discriminación por cualquier motivo, nacionalidad, género, condición física, discapacidad...
- **Transversalidad de género:** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad y la integración de mujeres y hombres, que ambos sean iguales en cada parte del proceso, del momento, para que ambos puedan optar a la inclusión de manera real, respetando las características y la idiosincrasia de cada uno/a.
- **Participación:** como principio básico en toda las intervención y planificación de la entidad.
- **Dinámico y activo:** es un plan que se puede adaptar a los diferentes momentos por los que pueda atravesar la entidad.
- **Diálogo:** como la herramienta fundamental para la elaboración del plan y para el trabajo en la entidad.

DEFINICIONES

El Plan contiene una serie de objetivos, medidas, acciones y un plan de seguimiento, Para asegurarnos del correcto entendimiento de los conceptos asociados, aquí se nombrarán algunos conceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier otra definición que no esté escrita en este documento y aparezca en la propia ley también será de aplicación al Plan, así como todas las que aparezcan en el resto de la legislación sobre la igualdad de género.

- **ART3. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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.

- **ART 6. Discriminación directa e indirecta.**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. Se considera discriminación 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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo

- **ART 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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 considerará en todo caso discriminatorio 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.

- **ART 8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

- **ART 44. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

REMAR está comprometida con la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los aspectos o ámbitos de relación y actuación. De la misma forma, aspira a conseguir la igualdad entre las personas que se encuentren dentro de la plantilla actual o futura de la entidad, así como del personal voluntario, y, por tanto, mejorar la equidad entre el círculo más cercano de todos los intervinientes.

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal contratado, personal voluntario, beneficiarios y usuarios de los servicios y programas sociales de Remar, que se encuentre en cualquier que centro de trabajo u hogares de acogida y en cualquier forma de relación con las mismas.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad tiene como ámbito territorial España y será aplicable al personal contratado y voluntario de la entidad cada uno en sus respectivas áreas de aplicación, así como a las personas usuarias de los diferentes recursos y actividades que realiza la entidad en sus centros u hogares.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia consensado por la Comisión Negociadora de 4 años, es decir, desde el año 2024 hasta el año 2028. Se mantendrá vigente en tanto la normativa legal no obligue a su revisión o que la experiencia o la necesidad indiquen su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

“El Plan de Igualdad de REMAR estará vigente a partir de la fecha de aprobación del mismo por parte de la Comisión Negociadora. Conforme “Acta de Aprobación de Plan de Igualdad”. Independientemente de si existiera alguna normativa legal que implique la modificación de su contenido, se realizarán revisiones y evaluaciones de seguimiento bienales, para comprobar la eficacia de su implantación.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad, su duración máxima no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 01/2020.

DIAGNOSTICO

Al momento de mirar nuestra realidad y hacer un análisis crítico de la misma, es importante poner atención a los procesos que construyen la diferencia, la dominación y la subordinación en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, y que están contruidos a partir de un hecho biológico: la diferencia sexual.

Las características asignadas por el género son específicas del periodo histórico y la cultura de cada sociedad, y se han ido transformando a lo largo de la historia. Mientras que la diferencia sexual está predeterminada por la genética y la biología, los roles de género son una "identidad aprendida y adquirida" que varía de una cultura a otra y que está condicionada, además, por otras variables como la etnia, la edad y la clase social. El género no sólo marca a las personas como seres individuales, sino que establece también las bases para las relaciones entre ellos.

Para transformar las estructuras de dominación en todos los ámbitos: legislativo, educativo, institucional y toda aquella instancia, ya sea pública o privada, en la que prevalezca un dominio masculino, debe haber una estrategia de fortalecimiento de las mujeres como forma de incrementar la participación equitativa en todos los procesos.

Para alcanzar el fortalecimiento las mujeres no solo deben poseer iguales capacidades, tener acceso a las oportunidades y disfrutar de seguridad, sino que además deben disponer de los medios necesarios para ello y así tener la posibilidad de elegir y tomar decisiones sobre sus condiciones de vida. La esencia del fortalecimiento de las mujeres radica en la habilidad que las mujeres tengan para controlar su propio destino.

En respuesta a esta problemática REMAR empezó reconociendo las diferentes dimensiones del funcionamiento organizacional; nuestra entidad lleva trabajando 42 años y este proceso se viene puliendo e integrando a través del tiempo y de muchos ángulos, incluso cuando el género no era transversal, pero esta perspectiva se inició con el apoyo a mujeres con necesidades de ayuda imperiosas, siendo esta intuitivamente la primera necesidad detectada, por lo que se crea un Plan de Igualdad que va desde el análisis de los recursos necesarios para la realización de este cambio hacia la integración de la perspectiva de género, considerando los recursos financieros, los conocimientos, las capacidades e iniciativas, el tiempo y rol de cada una de las personas que participan en este proceso como el camino para conseguir resultados que favorezcan la igualdad.

¿Qué significa Plan de Igualdad?

Significa necesariamente analizar las bases de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres (ya sea que las asimetrías desfavorezcan a las mujeres o que desfavorezcan a los hombres) y desarrollar acciones para modificarlas.

La integración de una perspectiva de género es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas públicas, económicas y sociales, con el fin de que mujeres y hombres se beneficien igualmente y se impida que se perpetúe la desigualdad.

El plan de Igualdad para REMAR es de alto compromiso hacia la igualdad de género, no solamente mediante declaraciones de principios, sino a través de un posicionamiento funcional: elaborando un Plan, aportando los recursos financieros necesarios, priorizando la transversalización de género en todos nuestros programas y que cada persona desde su puesto de trabajo participe y asuma la responsabilidad desde la igualdad ya que el compromiso en la lucha contra las desigualdades es una responsabilidad colectiva e individual, tanto en el ámbito interno como externo de la Organización.

Para lo cual REMAR ha diseñado este Plan de Igualdad tomándolo en cuenta al momento de diseñar e implementar en sus proyectos las dimensiones complementarias del funcionamiento, es decir: la dimensión política/estratégica (visión, objetivos principios generales, etc.), la dimensión estructural (procesos, procedimientos, estructuras y normas institucionales, etc.), la dimensión cultural/personal (comportamientos, actitudes, creencias, valores, habilidades, reglas no escritas, etc.) y la dimensión de la capacidad técnica (herramientas, productos, programas, servicios, etc.).

Nuestro Plan de Igualdad se divide en dos ejes:

1°. El plan de igualdad aplicable para las personas contratadas y personal voluntario de la entidad

2°. El plan de igualdad para el ámbito de la acción social, es decir, para todos los programas y proyectos que lleva a cabo REMAR, como son programas de atención a la mujer, programas de 3° edad que se llevan a cabo en residencias, comedores sociales, voluntariado...

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

En coherencia a nuestro Plan de Igualdad, REMAR plantea una serie de objetivos, medidas y acciones.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro objetivo general es el de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito del desarrollo del plan.

Para alcanzar esa igualdad real y efectiva se hará posible gracias a los siguientes objetivos:

1. **ALCANZAR** la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres
2. **INTEGRAR** aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. **FACILITAR** la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la entidad.
4. **FOMENTAR** la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
5. **GARANTIZAR** la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS EN DIFERENTES ÁREAS Y MEDIDAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

A) Proceso de selección y contratación.

Objetivo 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en los procesos de selección

MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN
Realizar procesos de selección sin tener en consideración el género para favorecer el mérito y la capacidad.	Número de procesos de selección realizados
Ofertas de empleo son sesgo de género con definición neutra de las características, funciones, habilidades... ni en la redacción ni perfil de la oferta.	Número de ofertas laborales realizadas
Redactar las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.	Número de ofertas laborales realizadas
Canales igualitarios e incluyentes para la búsqueda de candidatos.	Enumeración y descripción de los canales utilizados
Entrevistas personales objetivas.	Numero de entrevistas realizadas

Los factores que determinan tanto la Selección como la posible contratación de personal son:

- Provisión de vacantes, sustitución de personas por situaciones eventuales (Bajas, vacaciones, excedencias).
- Por apertura de nuevos proyectos, o por reformulación de otros ya existentes que exigen contratación de nuevos profesionales.

Para la solicitud de incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto, recae sobre el responsable de programa o la responsable de programa, en el momento de la formulación del nuevo proyecto, según las necesidades en cuanto a recursos humanos.

Criterios de descripción de perfiles y puestos de trabajo y proceso de selección

En relación con la selección de personas se apunta:

- Los criterios de selección están basados en la adaptación de la persona al puesto de trabajo ofertado. Valorando la formación y experiencia de los/ las candidatos/as, así como sus competencias personales y profesionales para desempeñar el puesto ofertado. Del mismo modo se valorará el grado de identidad del/la candidato/a con la institución, valores y misión.
- Las candidaturas se reciben a través de un correo electrónico, indicado en la oferta del empleo o por portal de infojobs, indeed, entre otros, así como por tablón de anuncios en los locales de la entidad para el personal interesado en la promoción.
- En los procesos de selección e ingreso en la entidad intervienen los/as responsables del programa o servicio del puesto ofertado, junto con algún miembro del Equipo Directivo realizan el proceso de selección.
- La toma de decisión final de la contratación de las candidatas y los candidatos, previamente teniendo en cuenta la valoración y la propuesta de la responsable o el responsable del programa, recae sobre el representante legal de la entidad.

En relación con la definición de los perfiles requeridos se realiza a través del departamento de proyectos, se realiza una descripción de los puestos de trabajo con la participación de los técnicos y las técnicas que desempeñan ese puesto de los responsables y las responsables de programa, bajo la supervisión de Secretaría General, quien tiene la competencia de personal contratado.

B) Formación

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla, personal voluntario y directivos de la entidad.

Objetivo 2: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN
Mantener abiertos canales para la para la petición necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración	Crear y mantener un canal para elevar peticiones

de la formación para desarrollo de la carrera profesional.	
Facilitar el acceso a la formación a hombres y mujeres en igualdad de oportunidades.	Nº de formaciones realizadas Sexo y género de las personas que realizan la formación Edad de las personas que realizan la formación
Realización de formación propia en igualdad para el personal laboral y directivo.	Nº de personas que realizan la formación. Sexo y género de las personas que realizan la formación Edad de las personas que realizan la formación
Realizar en los diferentes departamentos de la entidad, explicación del Plan de Igualdad.	Nº de explicaciones del plan realizada Ámbito donde se realiza la presentación y explicación del Plan

Se garantiza el acceso igualitario independiente del género, puesto que el Plan de Formación se construye entorno a las necesidades detectadas. Cualquier personal de REMAR puede solicitar la participación de los cursos impartidos en el Plan de Formación.

No existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación en la medida en que la asistencia de hombres y mujeres a los cursos de formación. Puesto que los cursos que se suelen impartir son:

- Cursos técnicos que responden a las necesidades de actualización o reciclaje (intervención social, nuevos recursos, modelos de trabajo...)
- Cursos que contribuyan a mejorar el trabajo en equipo, el ambiente de trabajo o de desarrollo personal (trabajo en equipo, gestión del tiempo...)
- Cursos de carácter obligatorio (prevención de riesgos laborales)
- Cursos de voluntariado

REMAR cuenta con un Plan de Formación como documento marco en el que se describe el itinerario formativo. Además, anualmente se programa un plan de formación para la plantilla. Por lo tanto, cada año se detectan necesidades de formación trasladadas a través de cada responsable de Programa o Departamento, junto con todo su equipo, quienes analizan las necesidades según los proyectos que estén desarrollando y las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Las ofertas de formación se difunden por igual a través de los responsables y las responsables de los equipos.

Los criterios para la selección de las personas que van a participar a los cursos de formación se realizan a través de los responsables y las responsables de equipo, junto con las personas que los componen quienes deciden con qué criterio se acudirá a un curso. En cualquier caso, se atiende a la necesidad de la formación específica, el hecho de que la persona haya hecho o no formación anteriormente o la idoneidad del curso para el puesto, en este aspecto son totalmente objetivos no se tiene en cuenta el género de las personas que deben o no asistir.

La formación que proporciona REMAR podrá ser de carácter voluntario u obligatorio dependiendo del tipo de formación, si es organizada por un programa para responder a necesidades específicas del mismo, para su propio desarrollo, puede considerarse obligatoria. Los cursos abiertos a toda la plantilla sí que se consideran de carácter voluntario lo que significa que cualquiera puede solicitar su acceso sin distinción de género.

La formación que se imparte será por regla general por teleformación, pudiendo realizarse dentro o fuera de la jornada laboral, dependiendo de la circunstancia de que un trabajador o una trabajadora, porque es posible que todo el personal coincida en horario, pero puede darse el caso también, que haya sido solicitado por la persona interesada.

REMAR contempla la ayuda a persona para la formación externa en el caso de que la persona la solicite y atendiendo a los criterios de la entidad para ello. Por otro lado, también se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto para cualquier persona de la plantilla.

Cabe destacar que se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en las que se ha ofrecido formación sobre Igualdad de Género, Prevención de Violencia de Género, Intervención con mujeres Víctimas de Violencia de Género, mujer y adicciones, mujeres y desigualdad, exclusión social y oportunidades, etc.

Promociones.

Los criterios que se utilizan para la promoción son las competencias profesionales/personales para el puesto de trabajo, identificación con los valores de la entidad, experiencia profesional en puestos similares, méritos y antigüedad en ese orden de importancia.

La entidad desarrolla una metodología base que se adapta a los distintos procesos de selección, puesto que no cuenta con planes de carrera en la entidad se realiza la evaluación del desempeño que hace el responsable o la responsable del proyecto en el que se haya incorporado.

La posibilidad de la existencia de vacantes para la promoción profesional se comunica mediante el correo interno, no hay formación ligada a la promoción, al igual que no está ligada la movilidad geográfica ni las responsabilidades familiares para no influir en la promoción dentro de la entidad.

C) Igualdad retributiva

Objetivo 1: Garantizar la igualdad retributiva, de condiciones laborales de hombres y mujeres en la entidad.

MEDIDAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o	Nº de incidencias realizadas.

riesgo por embarazo, en relación al salario.	Nº de embarazos, paternidad, maternidad.
Realizar un seguimiento de la Brecha Salarial anualmente para confirmar la no diferenciación de retribución a igual puesto en trabajadores de diferente sexo.	Informe anual sobre brecha salarial en la entidad

cuenta con los salarios estandarizados en base a las tablas salariales correspondientes al convenio de oficinas y despachos y colectivo de Acción social según el centro de trabajo, al igual que los complementos salariales están regulados por lo marcado según convenio.

En relación con los criterios de posibles incentivos o beneficios sociales, éstos están establecidos por el convenio colectivo por el que se rigen citado anteriormente. La entidad no cuenta con otros complementos extra salariales (incentivos, beneficios sociales) que no se encuentren recogidos en el citado convenio.

D) Conciliación de la vida familiar y laboral

Objetivo 1: Facilitar el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Objetivo 2: Facilitar medidas para que corresponsabilidad.

Medidas para su implementación.

- Informar sobre los derechos de las personas trabajadoras que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Establecer los cauces para los casos de vulneración o necesidad de conciliación familiar.

La conciliación familiar y laboral se ha convertido en uno de los puntos más importantes para la entidad, por lo que REMAR tiene más claras las ventajas de ofrecer un mayor equilibrio y flexibilidad en la jornada de trabajo y su lugar de ejecución, con el fin de que el personal pueda mejorar su calidad de vida sin que el resultado de la entidad se vea resentido. Entre las herramientas de conciliación familiar que recoge el Estatuto de los Trabajadores podemos mencionar:

- permisos de nacimiento
- cuidado de lactante menor de nueve meses
- hospitalización del recién nacido
- excedencias laborales
- posibilidad de reducción de jornada, etc.

E) Salud laboral

Objetivo 1: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Objetivo 2: Realización y difusión de un protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral.

Medidas para su implementación.

- Creación y difusión de un Plan contra el Acoso Sexual en el trabajo.
- Formación en materia de acoso laboral a trabajadores.

La situación general de las mujeres en el mercado laboral y sus condiciones de trabajo específicas influyen en su salud y seguridad laborales. Este es un hecho que, aunque parece evidente, no siempre se reconoce con facilidad.

Tradicionalmente se han tenido en cuenta los riesgos laborales en razón de sexo, o biológicos, por la maternidad fisiológica principalmente (embarazo, parto, puerperio, lactancia). Otros riesgos que afectan la salud reproductiva o sexual, solo hasta cierto punto (por ejemplo, la exposición a productos bioquímicos que producen alteraciones hormonales).

No se han tenido tan en cuenta, sin embargo, los riesgos laborales en función del género, es decir, por cuestiones socioculturales. Nos referimos aquí a los factores desencadenantes de enfermedades, accidentes o malestar derivados del trabajo en relación con los roles de género. Estos factores existen y colocan a las mujeres en una situación de discriminación.

Por tal motivo es de suma importancia definir medidas organizativas (distribución de tareas, conciliación corresponsable) y de diseño ergonómico (adaptación del puesto de trabajo y las herramientas a la persona). Además, debemos procurar dar formación e información no sesgada en cuanto al género para paliar riesgos psicosociales, en complemento de políticas de promoción comprometidas con la igualdad de oportunidades.

F) Comunicación en igualdad.

Objetivo 1: Crear canales de comunicación y denuncia de situaciones de discriminación en entorno laboral.

Objetivo 2: Favorecer una imagen de igualdad en todas las publicaciones de la entidad.

Medidas para su implementación.

Deberá realizarse de forma planificada mediante una estrategia que establezca objetivos, público destinatario, mensajes, canales, tiempos y recursos. Esta estrategia debe plasmarse en acciones concretas que, conjuntamente, den adecuada respuesta a todas las necesidades de comunicación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del plan es un instrumento esencial para ver cómo se va desarrollando el Plan de Igualdad, permitiendo así conocer el funcionamiento e ir flexibilizando los contenidos para adaptarlos a las necesidades o problemas que pudieran ir surgiendo durante el periodo de realización.

Al igual que el seguimiento, la evaluación, es una parte importante y fundamental del plan, ya que nos permite conocer el nivel de éxito alcanzado, el impacto que ha tenido sobre la empresa, plantilla de trabajadores o incluso la comunidad, y así poder ver si se puede continuar impulsando este tipo de medidas o por el contrario ir modificándolas hasta que los resultados que se esperan obtener sean los adecuados.

En cuanto a los objetivos del seguimiento y la evaluación son los siguientes:

- Controlar las acciones que se contemplan en el Plan para que se ajusten al tiempo previsto
- Conocer los problemas que se vayan desarrollando a lo largo del tiempo establecido para poderles poner solución y que el funcionamiento del Plan sea lo más eficaz posible.
- Evaluar la consecución de los objetivos
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde que se ponga en marcha el Plan.

Las evaluaciones serán periódicas semestrales para ir viendo si se cumplen los objetivos y son efectivas las medidas, y una evaluación final antes del periodo de finalización del Plan.

MODIFICACIONES

REMAR considera que si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la naturaleza de las actividades, carece de sentido y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la entidad suponen una manifestación notoria de su utilidad, por ella la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenta en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento, deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias, para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

Cualquier modificación, requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión y se desarrollará conforme al principio de buena fe por las partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá al organismo competente para la resolución del conflicto.