



# PLAN DE IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL



### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” 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 empresa, 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, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Firmado por la dirección

Carcaboso a 25 de enero de 2016



# Diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

---

**Empresa:** ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE”

**Fecha:** 25 DE ENERO DE 2016



# Aspectos cuantitativos

---



**PLAN DE**

**IGUALDAD Y  
RESPONSABILIDAD SOCIAL**



# Aspectos cualitativos

---



## 1.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### A. CULTURA DE LA EMPRESA

- 1.1. Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Acciones:

1.1.1. Crear y mantener, en caso de alcanzar un volumen de personal suficiente, una Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.

1.1.2. Definir los indicadores que la empresa aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

1.1.3. Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.

1.1.4. Presentar anualmente los avances del plan de igualdad al Comité de Dirección de Asociación Cultural “La Historia Interminable”.

1.1.5. El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre los principios de igualdad en Asociación Cultural “La Historia Interminable”, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.

1.1.6. Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.

- 1.2. Difusión del plan de igualdad

Acciones:

1.2.1. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en todos los centros de trabajo.

1.2.2. Se creará un buzón de correo electrónico desde el que se dará a conocer el plan de igualdad a todos los empleados y empleadas. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tablones de anuncios en los centros de trabajo donde haya personas sin acceso a correo electrónico.

1.2.3. Será responsabilidad colegiada de la representación social y de la dirección de RRHH asegurar el adecuado despliegue del plan en los distintos centros de trabajo.

1.2.4. La comunicación entre los centros de trabajo y la Comisión de Igualdad se realizará, de forma preferente, a través de dos personas designadas a tal fin, una de entre la representación social existente (por acuerdo de la mayoría sindical) y otra de la dirección de RRHH, con las siguientes excepciones:

- a) Caso de que en un centro existan varios órganos de representación unitaria, se designará a una única persona de la representación social por acuerdo de la



mayoría sindical (por parte de la RRHH se designará también una única persona).

b) Los centros donde no exista representación unitaria se vincularán, en la medida de lo posible, al centro con representación más próximo (siempre que la proximidad geográfica lo permita), quedando en cualquier caso el despliegue asegurado desde la dirección de RRHH.

Se dará formación específica a todas las personas que asuman esta función.

Desde la Comisión de Igualdad se seguirá y facilitará el trabajo desarrollado por estas personas designadas.

### 1.3 Sensibilización en materia de igualdad

#### Acciones:

1.3.1. Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como la representación sindical recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad y se garantizará que la primera sesión sea presencial.

1.3.2. Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.

1.3.3. Se revisarán los procedimientos de trabajo de las unidades de negocio en las que las mujeres estén infra-representadas, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de la mujer a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.

### 1.4 Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad

#### Acciones:

1.4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.

1.4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

### 1.5 Reforzar la cultura de igualdad de Asociación Cultural “La Historia Interminable”, tanto interna como externamente

#### Acciones:

1.5.1. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.





1.5.2. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Esta guía tendrá un apartado genérico y apartados específicos para cada área de la empresa. En concreto, contemplará una instrucción para la publicación de ofertas de empleo.

1.5.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Asociación Cultural “La Historia Interminable” mediante entrevistas para la web o apariciones en prensa.

1.5.4. Informar a todos los grupos de interés de Asociación Cultural “La Historia Interminable” (accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

1.6 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales

Acciones:

1.6.1 La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

1.6.3 Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

1.6.4. Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.6.5. Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

1.6.6. Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

1.6.7. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y la Dirección de Seguridad y Salud Laboral para



asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.

## B. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- 1.1 ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” ha ido incorporando aspectos ambientales y de Responsabilidad Social a través de varias acciones dirigidas a mejorar al medio ambiente, los servicios, las relaciones con las partes interesadas de su entorno social y las condiciones de los trabajadores.

La voluntad de la empresa es continuar con esta política que garantiza un compromiso y una gestión de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” en consonancia con los principios éticos y de respeto a las personas y al medio ambiente. En este marco, ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” está trabajando en la elaboración de un Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa con el fin de establecer las líneas de actuación de la Empresa en relación con este tema y garantizar la mejora continua. Así pues, el Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa es el resultado del trabajo realizado por ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” durante los últimos meses, así como de su compromiso de seguir trabajando y mejorando en este ámbito. Por lo tanto, buena parte de los contenidos del Informe de Responsabilidad Social de este periodo corresponden a la estructura, los objetivos y las acciones concretas previstas en este Plan. Para la elaboración del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa se han tenido en cuenta varios referentes:

- Guía 2002 del Global Reporting Initiative, que marca las pautas para elaborar un Informe de Sostenibilidad o un balance social. Esta memoria incluye muchos de los indicadores que propone la guía.
- Norma SA 8000, centrada básicamente en la relación con los empleados y empresas proveedoras y subcontratadas.
- Libro Verde de la Unión Europea (2001) y posterior Comunicación (2002), que establece el marco de lo que debe ser la Responsabilidad Social y proporciona distintas recomendaciones. Si bien estos instrumentos han servido de base para la elaboración del Plan, la estructura de la Empresa y las sus áreas de actividad, han requerido un Plan Estratégico de Responsabilidad Social hecho a medida, que tiene en cuenta todas las peculiaridades.
- Matriz del bien común incluida en este plan



## 1.2 Meta y Objetivos

La meta principal del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa es establecer unas directrices de gestión con el fin de garantizar unos principios éticos y de respeto de las personas y al medio ambiente. Los objetivos específicos que se han establecido en el Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa coinciden con las líneas estratégicas marcadas:

1. Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.
2. Minimizar el impacto ambiental.
3. Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa.
4. Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas.
5. Implicarse con la comunidad y el tejido social.
6. Fomentar y sistematizar los canales de diálogo.
7. Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.

Las consecuencias de la implantación del Plan son:

- Homogenización: Garantizar que toda la empresa en su conjunto avanza en su compromiso con la sociedad y el entorno.
- Sistematización: Algunas acciones se han llevado a cabo con mucho acierto de forma intuitiva, pero la planificación y descripción detallada dan más garantías de éxito.
- Mejora continua: El control y seguimiento de las acciones, mediante indicadores, ya sean cuantitativos o cualitativos, permite retroalimentar el sistema y garantizar la mejora continua.

## 1.3 Líneas Estratégicas

1.3.1 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción. Ofrecer excelencia en la calidad de servicios a los clientes ha sido y sigue siendo uno de los objetivos básicos y esenciales de la actividad de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE”. Por ello, una de las líneas estratégicas en este Plan de Responsabilidad Social hace referencia específicamente a la relación con los clientes, para garantizar el diálogo, la transparencia y su satisfacción.

Acciones:



- Evaluar el grado de satisfacción del cliente.
- Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicio que se ofrece.
- Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes.
- Empezar o aumentar la colaboración en campañas para organizaciones no gubernamentales y sin ánimo de lucro mediante la edición de folletos o con la inserción de mensajes en los diferentes canales de información existentes (web, newsletters etc...).

### 1.3.2 Minimizar el impacto ambiental

Un aspecto fundamental que incluye la Responsabilidad Social es el respeto al medio ambiente. Cualquier actividad produce un impacto, en mayor o menor medida, sobre el medio. Para minimizar este impacto, un primer paso es identificarlo y evaluarlo, para establecer posteriormente las mejoras necesarias. En este apartado, se proponen acciones concretas para mejorar la gestión ambiental. Algunas de ellas ya se están llevando a cabo y, por lo tanto, es necesario ampliar o potenciar su implantación; otras representan nuevos retos para mejorar la gestión ambiental.

#### Acciones:

- Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la actividad.
- Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de la actividad.
- Llevar el control sistemático del consumo de agua y de energía y de la producción de residuos.
- Gestionar los residuos adecuadamente.
- Optimizar el consumo de energía.

### 1.3.3 Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa

El objetivo de ASOCIACIÓN CULTURAL "LA HISTORIA INTERMINABLE" para el equipo profesional es ofrecer un centro de trabajo para el desarrollo profesional y personal. Por este motivo, se incluyen en este punto aspectos como la no discriminación; la formación continua; la gestión participativa; el equilibrio entre trabajo, familia y ocio; la salud y seguridad en el trabajo y la ética empresarial. Se ha tomado como referente la norma internacional SA 8000 que, mediante un sistema de gestión verificable, se centra específicamente en la relación con el trabajador.

#### Acciones:

- Valorar las necesidades formativas de todo el personal y elaborar un plan de formación anual que incluya aspectos de Responsabilidad Social Corporativa en las jornadas formativas.
- Impartir formación a las nuevas incorporaciones en relación con los compromisos de Responsabilidad Social Corporativa.
- Desarrollar un sistema para incentivar la participación del trabajador con sugerencias.
- Adoptar medidas para la conciliación trabajo-familia-ocio.



- Garantizar la coherencia y la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Velar por la estabilidad de la plantilla.
- Evaluar el grado de satisfacción del trabajador.
- Aplicar las medidas (ergonómicas, de espacio, de material, de equipamiento, etc.) necesarias para garantizar un buen clima de trabajo.
- Asegurar las medidas básicas de salud, seguridad y prevención de riesgos.

1.3.4 Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas.

Para que el compromiso con la Responsabilidad Social sea efectivo hay que involucrar a las empresas proveedoras y subcontratadas, ya que desarrollan una parte importante de la actividad de la empresa. Por este motivo se plantea como objetivo extender el compromiso que tiene ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” con la Responsabilidad Social a la cadena de suministro. Para ello, se establecen unos criterios ambientales y sociales de selección de productos y servicios que permiten priorizar productos y proveedores y establecer requisitos, tanto en el ámbito de la gestión ambiental, como en la relación con el trabajador.

Acciones:

- Introducir requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación.
- Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos en el punto anterior.

1.3.5 Implicarse con la comunidad y el tejido social. Esta línea incluye lo que se conoce por “acción social”, que hace referencia a una amplia gama de acciones, desde el diálogo con la comunidad hasta la inversión monetaria o en especies (tiempo, servicios), donaciones, patrocinio y mecenazgo.

Acciones:

- Desarrollar un sistema de comunicación para mejorar el diálogo con la comunidad local.
- Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos.

1.3.6 Fomentar y sistematizar los canales de diálogo.

La Responsabilidad social lleva inherente el concepto de implicación y diálogo de todas las partes que forma ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” como empresa. Es importante destacar las connotaciones de la palabra “diálogo”, que expresa comunicación bidireccional. Por lo tanto, el objetivo final es establecer los canales que permitan no sólo comunicar, sino también, y esencialmente, recibir información y obtener un retorno de los diferentes interlocutores.



Acciones:

- Desarrollar un plan de comunicación para dar a conocer el Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa a todas las partes interesadas y potencialmente interesadas, con el fin de contribuir a su implantación.
- Sistematizar las relaciones internas de comunicación.
- Incrementar los contenidos de información relativa a Responsabilidad Social Corporativa en todos los canales de comunicación existentes.
- Crear, dentro de la empresa, canales de comunicación bidireccionales específicos para trabajadores.
- Crear grupos de trabajo para fomentar el diálogo con los trabajadores.
- Asegurar que ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” dispone de un sistema formalmente establecido de recogida de consultas y sugerencias de los clientes, así como mecanismos de respuesta, seguimiento y registro de las mismas.
- Crear incentivos para fomentar el diálogo entre las partes interesadas.

1.3.7 Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.

Esta línea estratégica establece los mecanismos internos de organización que deben permitir implantar el Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa mediante un sistema de seguimiento y control que se autoalimenta y permite garantizar una mejora continua. En este sentido, se requiere el control y seguimiento periódico a partir de los indicadores que se determinen para cada una de las acciones, que serán los que permitirán llevar a cabo un seguimiento de la evolución de la implantación del Plan.

Acciones:

- Asignar distintos responsables que velen para el seguimiento del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
- Actualizar los datos de los indicadores con la periodicidad que se establezca en cada caso.
- Valorar la repercusión de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.
- Crear un equipo impulsor del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa.



### C. RECURSOS HUMANOS

- 1.1 Este apartado engloba las políticas y procesos internos tendentes a que tanto el personal remunerado como el voluntariado, puedan desarrollar su actividad en un entorno saludable, enfocado a ofrecer igualdad de oportunidades, que propicie la conciliación familiar, y orientado al desarrollo permanente de las personas, dialogando y teniendo en cuenta las opiniones de los comités de empresa

A pesar de que en nuestra organización los empleados y empleadas y el voluntariado tienen muchos derechos en común, se ha optado por diferenciar claramente los objetivos e indicadores del bloque de RRHH entre aquellos que afectan al personal contratado y aquellos que afectan al voluntariado

- 1.2 Plan de Recursos Humanos

Las políticas globales de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” de Recursos Humanos vinculadas a la responsabilidad social de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” están recogidas en el nuestros Planes Estratégicos y en el Plan de Igualdad.

Otros documentos internos de referencia en esta área son

- Plan de igualdad
- Protocolo para prevenir el acoso sexual, acoso moral y mobbing.

En lo relativo a los recursos humanos voluntarios, es conveniente indicar que estos también responden a una gestión descentralizada, aunque homogénea gracias a la implantación del sistema de calidad para la gestión del voluntariado.

- 1.3 Situación actual del Plan de Responsabilidad Social de RRHH

Dada nuestra forma de trabajar hemos prestado tradicionalmente mucha atención a cuestiones tales como la conciliación laboral (flexibilidad, permisos, etc.) o igualdad de oportunidades (en la contratación, promoción).

De hecho, disponemos de un Plan de Igualdad que abarca toda la empresa. Hay que señalar también el compromiso de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” en la formación tanto de los empleados y empleadas como del voluntariado.

Por otra parte y debido a nuestra estrecha relación con colectivos de difícil acceso al empleo, estamos especialmente concienciados y comprometidos en favorecer su inclusión laboral. Sin embargo, aún tenemos un importante margen de mejora en la gestión del personal remunerado. Dentro de estas posibles mejoras cabe destacar el



desarrollo de un plan de carrera como eje sobre el que fundamentar la política de promoción.

1.4 Áreas de actuación e iniciativas de RRHH a desarrollar en cumplimiento del Plan de Responsabilidad Social

Las áreas de actuación e iniciativas en el ámbito de los Recursos Humanos, diferenciando entre los de las personas empleadas y el voluntariado, son las siguientes  
Personas empleadas:

- Políticas de recursos Humanos y Conciliación: acceso a las políticas de conciliación, tipo de contratos y procedimiento objetivo de contratación y divulgación.
- Formación y Evaluación: horas de formación por empleado y año.
- Fidelización de los empleados: antigüedad de la plantilla y empleados que son también socios de ASOCIACIÓN CULTURAL “LA HISTORIA INTERMINABLE” .
- Género e Igualdad de Oportunidades: mujeres en plantilla, mujeres en cargos directivos, protocolo formalizado para prevenir el acoso sexual, acoso moral y mobbing. • Cero discriminación: contratación de personas con discapacidad y de diversidad en la plantilla.
- Relación con representantes sindicales: reuniones con los comités de empresa.
- Política de quejas en RRHH: formalización de un protocolo de quejas con buzón que garantice la confidencialidad.
- Políticas de Responsabilidad Social: número de empleados y empleadas formados en materia de Responsabilidad Social

Voluntariado:

- Fidelización; horas de voluntariado al año, horas de formación del voluntariado, antigüedad media y nivel de satisfacción.
- Género e Igualdad de Oportunidades: mujeres voluntarias y en cargos directivos, y protocolo formalizado para prevenir los casos de acoso sexual, acoso moral y mobbing. • Cero discriminación: criterio de diversidad entre el voluntariado.
- Políticas de Responsabilidad Social: número de voluntarios y voluntarias formados en materia de Responsabilidad Social





## 2.- SELECCIÓN

2.1 Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía

### Acciones:

2.1.1. Establecer acuerdos con centros formativos en las diferentes localidades donde Asociación Cultural “La Historia Interminable” tiene centros de trabajo, para favorecer la entrada de mujeres y hombres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.

2.1.2. Verificar y mantener el compromiso de Asociación Cultural “La Historia Interminable” con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

2.1.3 A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

2.1.4. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.1.5. Analizar los indicadores de selección por unidades de negocio para detectar posibles casos de discriminación.



### 3.- FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

Acciones:

3.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla de Asociación Cultural “La Historia Interminable”.

3.1.2. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.1.3. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

3.1.4. La formación se impartirá en horario laboral.

3.1.5. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

3.1.6. Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).

3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

Acciones:

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

3.2.2 Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.

3.3 Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas

Acciones:

3.3.1. Formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.

3.3.2. A igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.



#### 4. RETRIBUCIÓN

4.1 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género

Acciones:

4.1.1 La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de AVES Extremadura desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

4.1.2 Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

4.1.3 Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.

4.1.4 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.



5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

5.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino

Acciones:

5.1.1. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres. Independientemente de que se realice una campaña genérica, se llevarán a cabo campañas específicas en aquellos centros que tengan unas medidas concretas. Para favorecer esta labor se elaborará un documento en el que se recogerán las medidas de conciliación existentes por centro de trabajo o convenio colectivo de aplicación.

5.1.2. Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

5.1.4. En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará la que a elección del trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1.5. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo no superior a cinco días, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

5.1.6. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad, además de las medidas ya previstas, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes:

1. Acumulación de la lactancia, inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad

2. Permisos y ausencias no retribuidas. Con el fin de compatibilizar la vida familiar y personal con la actividad laboral, se podrá solicitar, previo aviso y justificación, permiso para ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones, hasta un máximo de 30 días. El trabajador/a deberá solicitar



este permiso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su disfrute, salvo que, por causa justificada y acreditada, no pudiera cumplirlo. Este permiso podrá fraccionarse durante el año natural.

b) Por asuntos familiares acreditables, hasta un máximo de cinco días/año.

c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

3 . Excedencias por cuidado de familiares

a) La excedencia para atender al cuidado de cada menor a su cargo , tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, se amplía a cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva , los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad , que por razones de edad , accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo , y no desempeñe actividad retribuida. Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente .

4 . Permisos excepcionales recuperables

En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas , los trabajadores/as con menores de doce años o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física , psíquica o sensorial a su cargo directo , podrán solicitar y acordar con sus superiores jerárquicos y con Recursos Humanos , ausentarse de su puesto de trabajo , debiendo con posterioridad recuperar dichas ausencias dentro del año natural .

5 . Otras situaciones excepcionales debidamente justificadas se estudiarán por Recursos Humanos



## 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO

### 6.1. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso

Acciones:

6.1.1. Revisar el protocolo de acoso en el plazo de seis meses desde la firma de este acuerdo, aquél mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo protocolo.

6.1.2. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso.

6.1.3. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida.
- b) Publicación en la intranet.
- c) Distribución a los representantes de los trabajadores.

6.1.4. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

6.1.5. Impartir formación especializada a las personas a quienes designen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de igualdad.



## 7. MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Asociación Cultural “La Historia Interminable” garantiza que empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la ley orgánica uno/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género del 28 de diciembre de 2004.

- a) Derecho a la reducción de la jornada laboral que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c) Derecho preferente a cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros seis meses.
- d) derecho la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, que el/la juez podrá prorrogar por un periodo de tres meses y un máximo de 18 puntos con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumplen los requisitos generales.
- e) derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumplen los requisitos generales.
- f) el estilo es nulo si se procede con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- g) no tienen la consideración de falta de asistencia trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de oficio por los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Asociación Cultural “La Historia Interminable” pondrá en marcha las siguientes medidas:

- a) facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- b) posibilidad de acogerse a una excedencia especial de tres meses a tres años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.
- c) referencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.
- d) la salida durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de Asociación Cultural “La Historia Interminable” que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa, permisos retribuidos.
- e) la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Asociación Cultural “La Historia Interminable”, tendrá derecho a percibir durante un periodo máximo de seis meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler. Esta ayuda tendrá un límite máximo de 500 € mensuales.



## PLAN DE

## IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Asociación Cultural “La Historia Interminable” facilitará la formación a los equipos de recursos humanos y los miembros de la Comisión de igualdad para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médico psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrán de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.





# Seguimiento y evaluación

---



Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2017. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este período se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se realizará en el seno de la Comisión de igualdad.

Asociación Cultural “La Historia Interminable” nombrará una persona responsable de diversidad de igualdad en la empresa cuyas funciones vendrán determinadas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de igualdad.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de igualdad.