

I PLAN DE IGUALDAD EN FAECTA

1. INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la constitución de FAECTA ha existido decisión y compromiso por parte de la organización de una labor continua encaminada especialmente en profundizar en el camino de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la organización, intentando erradicar cualquier barrera que lo impidiera.

Siempre hemos sido conscientes que el introducir criterios de igualdad en la gestión empresarial aporta numerosos beneficios, entre ellos mejora el clima laboral y las relaciones laborales, ...etc.

Muestra de esta realidad fue el reconocimiento concedido por el Instituto Andaluz de la Mujer como empresa que promueve y aplican medidas para conseguir la igualdad de género al ser calificada como empresa Óptima dentro del Programa Óptima en Andalucía por el catálogo de acciones positivas adoptadas por nuestra organización.

Siendo una empresa pionera en dar respuesta a la sensibilidad y el interés por la necesidad de seguir avanzando hacia una sociedad más justa y democrática, en la cual mujeres y hombres disfrutan de las mismas oportunidades, sin el que pudiera persistir ningún tipo de discriminación por razón de género, es la base que nos ha conducido a seguir caminando en este objetivo establecido.

En nuestro Convenio Colectivo no sólo hemos dirigido nuestras acciones a las mujeres. Uno de los cambios sustanciales que se produjeron, ha sido el de entender que no sólo se trata de empoderar a las mujeres y destruir los obstáculos que impiden y dificultan una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino que además nos hemos dirigido a los hombres implementando medidas de corresponsabilidad familiar, desde la perspectiva de igualdad.

Hemos trabajado, desde un espíritu positivo y valoración nuestros recurso humanos como uno de los componentes más importantes de la organización, en conocer la situación de FAECTA en materia de igualdad, y para ello se han recabado datos de la empresa, conjuntamente por la Comisión de Igualdad y la plantilla con sus opiniones y experiencia participando activamente en el proceso de diagnóstico.

Nos hemos centrado en la búsqueda de de información objetiva, tanto cuantitativa como cualitativa, desagregada por sexos y atendiendo a la variable temporal para poder promover la implantación de medidas

adecuadas a nuestra realidad, para incluir los aspectos y áreas de mejora en los que hay que incidir para optimizar la situación de partida y en consecuencia permitir diseñar un Plan de Igualdad realista y adaptado a la empresa.

La transversalidad en la perspectiva de género y la participación de los miembros que componen la Federación en la elaboración del I Plan de Igualdad se convierten en principios rectores de carácter irrenunciable, ya bien definidos en nuestro Plan Estratégico.

Por otra parte la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha desarrollado nuestra norma constitucional, estableciendo estrategias en las que apoyarse para legitimar la necesidad de poner en marcha acciones positivas con la finalidad de erradicar la discriminación hacia las mujeres que únicamente encontraba respuesta en nuestra Carta Magna, en el Derecho desarrollado por organismos internacionales y la Unión Europea, y de forma excepcional, en algunas leyes autonómicas.

Por tanto el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de igualdad de oportunidades debe ser el punto de partida para el desarrollo de acciones específicas en el ámbito empresarial.

El logro de mayor igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo hoy un objetivo de FAECTA.

2.- MARCO JURÍDICO

El marco jurídico y las grandes directrices que inspiran y fundamentan las políticas de igualdad de oportunidades en FAECTA para la elaboración del I Plan son las que a continuación se detallan:

1. IV Conferencia Mundial de Beijing (1995)
2. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
3. Tratado de la Constitución Europea (2004)
4. Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-10 de la Comisión de la UE (2006)
6. Constitución Española (1978)
7. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007)
8. Plan Estratégico de FAECTA 2009-2012
9. Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
10. Convenio Colectivo de FAECTA.

3.- AGENTES IMPLICADOS

Dirección:

Existe la manifiesta voluntad de la Dirección del desarrollo de implantación de plan de igualdad en la Federación desde su primer Plan Estratégico (2005-2008) y que permanece en el II Plan Estratégico (2009-2012) partiendo del objetivo del compromiso de FAECTA con la

SEDE SOCIAL

Alameda de Hércules, 32-33
41002 SEVILLA
Tfnno.: 954 98 29 66- 954 98 32 30
Fax: 954 20 79 58
E-mail: faecta@faecta.es
www.faecta.com



Entidad miembro de:



igualdad de género, integrando de forma transversal en todas sus áreas de trabajo la perspectiva de género

Comité permanente de igualdad

En representación de la entidad:

Elio A. García Ruíz. Director General de FAECTA

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores

Serafín Vázquez Treinta

Plantilla:

Las acciones diseñadas para la implantación del PIO de FAECTA han sido elaboradas con el fin primordial de asegurar la participación directa del personal de la Federación en todas sus fases.

4.-OBJETIVOS

INTRODUCCIÓN

Una de las cuestiones más difíciles de asimilar es aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en las distintas Áreas de la Federación de forma que todas las actuaciones que se lleven a cabo estén inspiradas en dicha estrategia. Para ello, es imprescindible contar con una coordinación técnica eficaz y real que se cumpla, tanto a nivel interno de la organización, como a nivel externo refiriéndonos a las entidades afiliadas y relaciones con otras instituciones.

Es importante que nos convirtamos en un modelo de buenas prácticas dirigido a alcanzar progresivamente la igualdad de oportunidades, y que elaboremos una cultura sensible a las diferencias de género y sirva de referencia tanto a las mujeres como a los hombres que trabajan en nuestra Federación y que sirva de referente a las empresas que representamos.

Con el I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres pretendemos ahondar en el desarrollo de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la organización estableciendo una serie de acciones para integrarla perspectiva de género en las actuaciones propias de nuestra entidad para sí misma o en colaboración con otras instituciones u organismos.

OBJETIVO GENERAL

1.- Aplicar y consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en FAECTA así como en sus relaciones con las Cooperativas de Trabajo Asociado que representa y con otras entidades y/o instituciones, como elemento de crecimiento y desarrollo.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género en las políticas internas de la empresa extendiendo a los trabajadores y trabajadoras la sensibilización sobre la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 1.1

Difusión y presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades a todas las áreas que comportan a FAECTA.

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- N.º de sesiones de difusión y sensibilización del I PIO de FAECTA.
- N.º de asistentes a las sesiones de difusión.
- N.º de publicaciones realizadas en canales virtuales: página web, foros virtuales, biblioteca virtual, email y canales permanentes: publicaciones mensuales, trimestrales, etc...

Acción 1.2

Constitución y consolidación de la Comisión Inter áreas como órgano fundamental de impulso en la incorporación de la perspectiva de género a las políticas de FAECTA.

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- N.º de miembros que componen la comisión
- N.º de reuniones de coordinación.
- N.º de acciones implementadas para conseguir la transversalidad de género.
- Grado de cumplimiento de acciones por Áreas
- N.º de informes emitidos.

Acción 1.3

Introducir indicadores de género y desagregar datos por sexo

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- N.º de Áreas que participan.
- Elaboración de estadística.

- . Nº de informes elaborados.
- . Nº de documentos publicados.

Acción 1.4

Ampliar y afianzar los recursos económicos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres de FAECTA.

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- . Nº de proyectos europeos, nacionales o a nivel autonómico, en los que participamos en materia de igualdad de oportunidades
- . Nº Negociación con entidades públicas y privadas vinculadas con temas de género.

2.- Formación en igualdad de Oportunidades del Personal directivo y toda la plantilla

OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar formación específica en género para cargos directivos de la Federación y todo el equipo.

Acción 2.1

Formación en género incorporar la perspectiva de género en el desempeño y dinámica de trabajo.

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- . N.º de cursos impartidos
- . Nº de asistentes
- . Grado de satisfacción

Acción 2.2

Formación para la aplicación a todo el equipo en la ejecución de mejorar el lenguaje verbal, escrito y visual no sexista.

Áreas implicadas

Indicadores:

- N.º de cursos impartidos
- N.º de asistentes
- Grado de satisfacción

Acción 2.3

Formación para desarrollar mecanismos y/o estrategias para garantizar y avanzar en la participación real de las mujeres más allá de la paridad en la toma de decisiones

Áreas implicadas
Todas las áreas

Indicadores:

- N.º de cursos impartidos
- N.º de asistentes
- Grado de satisfacción

3.- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de procesos de selección (interna y externa), difundiendo las ofertas de empleo para que lleguen tanto a hombres como a mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar y concienciar de la importancia de igualdad de género a quienes participen en procesos de selección de la Federación.

Acción 3.1

Convocar procesos selectivos con perspectiva de género y criterios de igualdad de oportunidades.

Área implicada

- Director General y de RRHH

Indicadores

- N.º actividades de difusión realizadas
- N.º medios publicitarios utilizados
- N.º de formatos aplicados
- Grado de satisfacción

4.- Incorporar la participación del Comité del Plan de Igualdad en los procesos de gestión de los recursos humanos (reclutamiento, selección, formación, promoción, conciliación) como garante del desarrollo de los

[mismos de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres](#)

OBJETIVO ESPECÍFICO

Diseñar un proceso de gestión de recursos humanos que garantice la igualdad de oportunidades de todo el personal que forme parte de la plantilla.

Acción 4.1

Participación efectiva del Comité del Plan de Igualdad en aquellos procesos que se realicen.

Área implicada:
Dirección General y RRHH

Indicadores:

- N.º de procesos realizados
- Grado de satisfacción

[5- Adaptar los materiales de comunicación de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, haciendo uso de lenguaje e imágenes no sexistas](#)

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover un tratamiento acorde a la perspectiva de género en los contenidos difundidos por los medios de comunicación de FAECTA.

Acción 5.1

Actividades de formación al área de comunicación de FAECTA sobre el lenguaje e imagen no sexista para el correcto tratamiento de la información, para promover buenas prácticas.

Áreas implicada
Director General y Área de Comunicación

Indicadores

- N.º cursos programados
- Grado de satisfacción

Acción 5.2

Realización de estudios, investigaciones, manuales sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación de FAECTA desde una perspectiva de género.

SEDE SOCIAL

Alameda de Hércules, 32-33
41002 SEVILLA
Tfnos. 954 98 29 66- 954 98 32 30
Fax: 954 20 79 58
E mail: faecta@faectas.es
www.faecta.com



Entidad miembro de:



Indicadores

- N.º de publicaciones realizadas
- N.º de publicaciones distribuidas

5.-TEMPORALIZACIÓN Y PRESUPUESTO

ACCION	TEMPORALIZACION
1.1 Difusión y presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades a todas las áreas que comportan a FAECTA.	1 Abril 2011
1.2 Constitución y consolidación de la Comisión Inter áreas como órgano fundamental de impulso en la incorporación de la perspectiva de género a las políticas de FAECTA.	4 y 5 de Abril 2011
1.3 Introducir indicadores de género y desagregar datos por sexo	6, 7 y 11 de Abril de 2011
1.4 Ampliar y afianzar los recursos económicos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres de FAECTA	12 de Abril de 2011

ACCION	TEMPORALIZACION
2.1 Formación en género incorporar la perspectiva de género en el desempeño y dinámica de trabajo	13,14 y 15 de abril de 2011
2.2 Formación para desarrollar mecanismos y/o estrategias para garantizar y avanzar en la participación real de las mujeres más allá de la paridad en la toma de decisiones	18,19,20, 25, 26 y 27 de Abril de 2011
2.3 Formación para desarrollar mecanismos y/o estrategias para garantizar y avanzar en la participación real de las mujeres más allá de la paridad en la toma de decisiones	28 , 29 de Abril y 3 y 4 de Mayo de 2011

ACCION	TEMPORALIZACION
3.1.Convocar procesos selectivos con perspectiva de género y criterios de igualdad de oportunidades	5 de mayo de 2011

SEDE SOCIAL

Alameda de Hércules, 32-33
 41002 SEVILLA
 Tfnos.: 954 98 29 66- 954 98 32 30
 Fax: 954 20 79 58
 E-mail: faecta@faecta.es
 www:faecta.com



Entidad miembro de:



ACCION	TEMPORALIZACIÓN
4.1. Participación efectiva del Comité del Plan de Igualdad en aquellos procesos que se realicen.	6 de mayo de 2011

ACCION	TEMPORALIZACIÓN
5.1. Actividades de formación al área de comunicación de FAECTA sobre el lenguaje e imagen no sexista para el correcto tratamiento de la información, para promover buenas prácticas.	9 y 10 de mayo de 2011
5.2 Realización de estudios, investigaciones, manuales sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación de FAECTA desde una perspectiva de género.	11 y 12 de mayo de 2011

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PIO FAECTA.

Partiendo de la base que es uno de los objetivos fundamentales de la Federación asegurar el éxito de este Plan, somos conscientes que es necesario definir y poner en marcha mecanismos de seguimiento de las actuaciones y medidas que lo desarrollan, así como mecanismos de evaluación que permitan valorar de una manera sistemática y rigurosa el alcance real de dichas actuaciones y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

Se trata de una evaluación que implica un proceso de reflexión y análisis sobre las actuaciones que se van desarrollando y sobre el resultado de las mismas. Pero, también, de una evaluación que estimule la participación de todas y todos cuantos estén implicados en el desarrollo del Plan en el impulso de procesos de mejora continua.

La evaluación se llevará a cabo en dos fases:

1. Mediante informes que permitan introducir la flexibilidad y corrección que se precise en las actuaciones para una mayor eficacia e impacto del Plan.
2. A través de un informe final que valore la ejecución llevada a cabo durante la vigencia del Plan, el cual incorporará un informe de evaluación.

SEDE SOCIAL

Alameda de Hércules, 32-33
41002 SEVILLA
Tfnos. 954 98 29 66- 954 98 32 30
Fax: 954 20 79 58
E mail: faecta@faecta.es
www:faecta.com



Entidad miembro de:



En la evaluación se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas, y en todo caso se medirá: el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución y la gestión (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia e impacto).

El resultado de esta evaluación será elevado a la Comisión de Seguimiento del I PIO de FAECTA quien articulará medidas necesarias para que el mismo sea real, efectivo y eficiente

SEDE SOCIAL

Alameda de Hércules, 32-33
41002 SEVILLA
Tfnos.: 954 90 29 66- 954 98 32 30
Fax: 954 20 79 58
E-mail: faecta@faecta.es
www.faecla.com



Entidad miembro de:

