

# ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PONIENTE GRANADINO

## PROTOCOLO DE MEDIDAS DE IGUALDAD DE GENERO



**FECHA:**

**Aprobado por Asamblea General  
el 20 de Julio 2023**

## INDICE

|   |                           |   |
|---|---------------------------|---|
| 1 | INTRODUCCIÓN.....         | 3 |
| 2 | MARCO LEGAL.....          | 4 |
| 3 | PRINCIPIOS.....           | 4 |
| 4 | OBJETIVOS.....            | 5 |
| 5 | PLAN DE ACCION.....       | 5 |
| 6 | COMISIÓN DE IGUALDAD..... | 8 |

## 1 INTRODUCCIÓN.

El Protocolo de Medidas de Igualdad de Género es una más de las medidas, para el proceso hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualquier circunstancia o condición, ámbito de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En base a esto, en el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Así como favorecer acciones que asegure la presencia equilibrada entre hombres y mujeres dentro de la Asociación.

La aplicación de este protocolo supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la Asociación para el desarrollo Sostenible del Poniente Granadino debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino, aprueba en Asamblea General el presente Protocolo de Medidas de Igualdad de Género desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la organización.

Desde este convencimiento se ha concebido el Protocolo de Medidas de Igualdad de Género de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades.

Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

La apuesta de la Asociación por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral, la implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual deriva a su vez, en una mayor productividad.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y

de adaptación al cambio de la organización.

El objetivo de este documento es:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Este protocolo tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

La aplicación de las medidas previstas en este protocolo será efectiva a partir del día de su aprobación por Asamblea General de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino.

## 2 MARCO LEGAL

Constitución Española.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 3 PRINCIPIOS

El presente Protocolo de Medidas de Igualdad de Género es un conjunto ordenado de medidas que se rige por los siguientes principios:

Está diseñado para todas las personas que tiene relación laboral o de colaboración con la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Se adopta la transversalidad de género para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, es decir, se garantiza el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta las desigualdades existentes y el impacto producido por éstas en el avance de la igualdad real.

Tiene naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.

Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.

Es un compromiso de la Asociación para el desarrollo Sostenible del Poniente Granadino que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y

evaluación.

La participación y el diálogo será la principal herramienta de trabajo

#### **4 OBJETIVOS**

Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a las actividades de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino.

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Asociación para el desarrollo Sostenible del Poniente Granadino.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación. Política retributiva y promoción personal.

Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de participación de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino.

Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad y la aplicación de políticas de igualdad también en la salud laboral.

Garantizar y vigilar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

Designar y mantener una persona responsable de la igualdad de género.

Favorecer la formación en igualdad de género.

Diseñar acciones positivas a la hora de seleccionar proveedores.

#### **5 PLAN DE ACCION**

El plan de acción tiene como propósito establecer medidas que la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino se compromete a desarrollar, así como la asignación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta, entre otros aspectos, a:

Participación de las mujeres en la entidad en la toma de decisiones.

Promoción de las mujeres dentro de la empresa

Generalización en el uso del lenguaje no sexista

La transversalización de la perspectiva de genero

Las materias que integran este Protocolo de Medidas de Igualdad de Género efectiva entre hombres y mujeres son las siguientes:

Formación en igualdad de género

Conciliación vida personal y profesional

Retribución, promoción, formación y clasificación.

Comunicación

Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y o acoso moral

Sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

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

| <b>Medidas/Acciones</b>  |
|--|
| Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de decisión.                            |
| Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo. |

**Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de contratación y promoción.**

| <b>Medidas/Acciones</b>  |
|--|
| La oferta de empleo o promoción serán anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. |
| Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.     |
| No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.  |
| No se realizan preguntas referentes a la orientación sexual de las personas.   |
| No se realizan preguntas con relación a la situación personal actuales o proyectos, incluida la maternidad.            |
| En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.         |
| Utilizar un lenguaje no sexista en todas sus ofertas y convocatorias de empleo.  |
| Descripción de puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para                                  |

favorecer el acceso de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentados.

**Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.**

**Medidas/Acciones**

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de Conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.

Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.

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.

**Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.**

**Medidas/Acciones**

Mantener una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales.

Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con el salario.

**Desarrollo profesional.**

**Medidas/Acciones**

Formación en igualdad para las personas integrantes del Comisión de Igualdad.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada por cuidado de personas menores o dependientes.

**Comunicación: lenguaje no sexista.**

**Medidas/Acciones**

Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos, correos electrónicos, folletos, etc.

Revisar el uso de imágenes no sexistas en carteles, página web con el objetivo de garantizar que no existan imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados

**Comunicación: lenguaje no sexista, acoso por razón de sexo y/o acoso**

| <b>Medidas/Acciones</b>   |
|---|
| <p>Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral en el entorno laboral.</p> <p>Sensibilidad a la plantilla sobre las conductas consideradas de acoso y el efecto que produce sobre las personas que lo sufren.</p> <p>Utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no discriminantes.</p> |

**Selección de proveedores**

| <b>Medidas/Acciones</b>  |
|--|
| <p>Establecer acciones afirmativas a la hora de seleccionar proveedores.</p> |

**Salud Laboral**

| <b>Medidas/Acciones</b>   |
|---|
| <p>Incluir medidas de igualdad en la aplicación de Salud Laboral de la empresa. Revisado los protocolos aplicables.</p> |

**6 COMISIÓN DE IGUALDAD**

La comisión de igualdad tiene el objetivo de ayudar a asegurar la transversalidad de la igualdad de género en la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino y de realizar evaluación y seguimiento de la implantación del Protocolo de Igualdad.

La comisión estará formada por la Junta Directiva de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino y la persona responsable será el/la Gerente de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino.

El seguimiento del protocolo se realizará al menos 1 vez año sin menoscabo de la posibilidad de realizar revisiones, modificación y/o actualización con una temporalidad menor.

**En Loja (Granada) a, 2 de febrero de 2024**

**Fdo: Jesús Ramos Chamorro**

**Presidente Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**