

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. PERSONAS DESTINATARIAS
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
6. EL COMITÉ DE IGUALDAD
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN BANCO FARMACÉUTICO
8. PLAN DE ACCIÓN
 - a. Empleo: Reclutamiento y Selección de personal
 - b. Desarrollo profesional: Formación y Promoción
 - c. Comunicación: Lenguaje no sexista y Comunicación interna y externa
 - d. Transversalización de la igualdad
 - e. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - f. Retribución
 - g. Conciliación vida personal-vida profesional
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

ANEXOS

1. Compromiso de la Dirección
2. Cartel informativo a la plantilla
3. Documento de Aprobación del Plan de igualdad

1. INTRODUCCIÓN

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la empresa.

Banco Farmacéutico es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como:

Misión: Favorecer la inclusión social de las personas que viven en situación de vulnerabilidad a través de la mejora de su salud.

Visión: Promover una cultura colaborativa entre personas de distintos ámbitos de la sociedad, que dé respuesta a la pobreza farmacéutica.

Valores: Compromiso Social. Centralidad en la persona. Honestidad. Responsabilidad. Excelencia en la gestión.

Banco Farmacéutico ha tomado la decisión voluntaria de aplicar la Ley 3/2007 y aprobar un **Plan de igualdad** como un instrumento que facilita la consecución de sus valores.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad de la Asociación Banco Farmacéutico, nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar. Las medidas están agrupadas y estructuradas en el plan por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales:

- Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

- Conseguir y en su caso mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, la vida personal y familiar.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de Banco Farmacéutico y es de aplicación a:

- La Junta Directiva de la Asociación
- El personal contratado de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga desarrollándose en sus proyectos
- Los voluntarios
- Los socios

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando éste en febrero 2020. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las principales características son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva y de la Dirección de la asociación que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.
- Es transversal: implica a todas las áreas y niveles de gestión de la organización
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

6. EL COMITÉ DE IGUALDAD

El comité está compuesto por las siguientes personas con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan:

- Jordi Bosch Codina – Dtor. RRH y Comunicación
- Javier Vinzia Portabella – Gerente
- Ruth Escutia Donaire - Voluntaria

Por el número de trabajadores laborales Banco Farmacéutico no tiene obligación legal de tener representación de los trabajadores. Las funciones son las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres
- Elaborar los informes anuales y las actas de las reuniones
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento, las normas de referencia y/o sean de aplicación a la organización

7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN BANCO FARMACÉUTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, y de formulación de propuestas. Banco Farmacéutico ha realizado encuestas a las personas dentro de su organización.

El diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.
- Se trata de analizar desde una perspectiva de género para conseguir un equilibrio de:
- Características de la empresa y estructura organizativa

- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se han establecido unas conclusiones generales y unas posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

8. PLAN DE ACCIÓN

a. Empleo: reclutamiento y selección de personal

OBJETIVO: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación. Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo.

MEDIDAS ACTUALES:

- 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.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- En los formularios de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en bases de datos de reclutamiento.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- La incorporación en el manual de la ISO 90001 de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.
- Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas con la utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo.
- Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.

INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Presentación del manual de la ISO 90001 con los cambios recomendados.

- Realización del porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
- Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- Presentación del listado de recomendaciones como apoyo a la redacción

b. Desarrollo profesional: Formación y Promoción

Formación

OBJETIVO: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Realización de cursos que traten específicamente el tema de igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos a todo el personal de la empresa.
- Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones de compartir los compromisos familiares

INDICADORES: Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

Promoción

OBJETIVO: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS A IMPLANTAR: Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.

INDICADORES: Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.

c. Comunicación

Lenguaje no sexista

OBJETIVO: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

MEDIDAS ACTUALES: Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista, pero no está formalizado

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.
- Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones el compromiso de usar comunicación no sexista.

INDICADORES Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.

Comunicación interna y externa

OBJETIVO: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo y dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad.

MEDIDAS ACTUALES:

- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer su elaboración.
- Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Informar a la plantilla de la empresa de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, así como de la existencia de un Comité de Igualdad.
- Difusión externa: Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios Presentación de un acta de aprobación del Plan de igualdad por toda la plantilla.
- Dar a conocer el plan de igualdad a las instituciones públicas competentes, otras organizaciones y sociedad en general.

INDICADORES:

- Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada.
- Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a terceras partes externas sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.

d. Transversalización de la igualdad

OBJETIVO: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.

MEDIDAS A IMPLANTAR: Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

INDICADORES:

- Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
- Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.

e. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVO: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

Asociación Banco Farmacéutico

Recinto Modernista de Sant Pau – C/ Sant Antonio M^º Claret, 167 – 08025 Barcelona

info@bancofarmaceutico.es | 93 321 02 44

facebook.com/BancoFarmaceutico | twitter.com/BF_Esp | instagram.com/banco_farmaceutico_esp

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.

INDICADORES: Presentación del documento actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

f. Retribución

OBJETIVO: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales.

INDICADORES Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

g. Conciliación vida personal-vida profesional

OBJETIVO: Favorecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y profesional.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Posibilidad de distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral adecuándola a las necesidades de la entidad y la situación personal del trabajador.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...) con posibilidad de reducción de jornada.
- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si un trabajador lo requiere.
- Impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación en la empresa.

INDICADORES:

- Presentación de los documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la empresa.
- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN BANCO FARMACÉUTICO elaborará anualmente un informe de evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Este informe podrá contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad. Para la evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad se consideraran los siguientes indicadores: La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad.