HÉKATE

Plan de Igualdad

2022

Índice

1. Presentación 2
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad 2
3. Ámbito personal, territorial y temporal 3
4. Informe diagnóstico 3
6. Medidas de igualdad 5
7. Aplicación y seguimiento 8
8. Evaluación y revisión 9
9. Calendario de actuaciones 11
10. Procedimiento de modificación 12

1. Presentación

Hékate es una asociación sin animo de lucro fundada en 2021, registrada en el Registro Nacional de Asociaciones con el número 624175, cuya misión es acompañar en los procesos de transformación personal y de la sociedad, a través de proyectos inclusivos y educativos que fomenten el autoconocimiento, la igualdad, la salud mental y física, el compromiso social y la corresponsabilidad.

Nuestro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres se evidencia en numerosos documentos, en nuestra filosofía y metodología de trabajo, así como en los proyectos que lideramos. En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades en nuestra entidad.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de Hékate ha sido elaborado de manera participativa y consensuada por las siguientes partes suscriptoras, que se comprometen a colaborar en su implementación, seguimiento y evaluación:

2.1. Dirección de Hékate: La Dirección de la ONG, compuesta por la Presidencia, la Secretaría y la Tesorería, es responsable de impulsar y supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad. Además, debe garantizar la asignación de recursos suficientes para su ejecución y promover la formación en materia de igualdad de género a nivel directivo.

2.2. Equipo técnico y profesional: Todos los profesionales que forman parte de Hékate, ya sean trabajadores contratados o voluntarios, tienen la responsabilidad de llevar a cabo las acciones y medidas contempladas en el Plan de Igualdad en sus respectivas áreas de trabajo. Asimismo, deben promover activamente la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el desempeño de sus funciones.

2.3. Comisión de Igualdad: Este órgano consultivo y de seguimiento estará conformado por representantes de la Dirección y del equipo técnico y profesional. Su función será supervisar la implementación del Plan de Igualdad, evaluar su impacto y proponer mejoras. La Comisión de Igualdad se reunirá periódicamente para analizar el avance en la consecución de los objetivos y las medidas del Plan.

2.4. Beneficiarios de los proyectos: Las personas y comunidades a las que se dirigen los proyectos de Hékate también forman parte de este proceso de cambio. Serán informados sobre los objetivos y las medidas del Plan de Igualdad y se les animará a participar en su seguimiento y evaluación, así como en la promoción de la igualdad de género en sus entornos.

2.5. Entidades colaboradoras y financiadoras: Las instituciones públicas, privadas y otras organizaciones que colaboren o financien proyectos de Hékate serán

informadas sobre el Plan de Igualdad y se les invitará a apoyar su implementación y seguimiento. Además, se promoverá la cooperación y el intercambio de experiencias en materia de igualdad de género con otras entidades similares.

La implicación y el compromiso de todas las partes suscriptoras del Plan de Igualdad son fundamentales para garantizar su éxito y el avance hacia una mayor equidad de género en la organización y en la sociedad.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de Hékate se aplicará a todos los niveles de la organización y será de obligado cumplimiento para todas las personas que formen parte de la entidad, incluyendo a las personas trabajadoras, voluntarias y, en su caso, a aquellas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en nuestra organización.

Ámbito personal: El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Hékate, incluyendo a las personas contratadas por tiempo indefinido, temporal, a tiempo completo o parcial, así como a las personas voluntarias y en prácticas.

Ámbito territorial: El Plan de Igualdad tendrá un ámbito territorial nacional, aplicándose en todos los centros de trabajo de la organización, independientemente de su ubicación geográfica. Se garantizará la implementación de las medidas y objetivos del Plan en todas las sedes y proyectos de Hékate.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación y tendrá una vigencia de cuatro años, conforme a lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Transcurrido este plazo, y en caso de no haberse aprobado un nuevo Plan de Igualdad, el presente Plan se mantendrá en vigor hasta la entrada en vigor del siguiente, sin que, en ningún caso, su duración máxima exceda del periodo de cuatro años previsto en la normativa vigente.

La aplicación del Plan de Igualdad en los ámbitos personal, territorial y temporal garantiza un enfoque integral y coherente en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la discriminación en Hékate, asegurando el cumplimiento de los objetivos y medidas propuestas en el Plan en todos los niveles de la organización y en todos sus ámbitos de actuación.

4. Informe diagnóstico

Antes de la elaboración del Plan de Igualdad, se llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo y una auditoría retributiva en Hékate, con el objetivo de identificar posibles desigualdades de género y áreas de mejora en la organización. A

continuación, se presenta un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva:

4.1. Estructura de la organización: Se analizó la composición de género en los distintos niveles jerárquicos y áreas de trabajo, identificándose una distribución equilibrada en la mayoría de los puestos. Sin embargo, se observó una menor representación de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones.

4.2. Procesos de selección y promoción: Se constató que, en general, los procesos de selección y promoción interna se basan en criterios objetivos y transparentes. No obstante, se identificó la necesidad de reforzar la igualdad de oportunidades y garantizar una mayor diversidad de género en la conformación de equipos de trabajo.

4.3. Retribuciones: La auditoría retributiva reveló que no existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en puestos de igual responsabilidad y funciones. No obstante, se detectó la necesidad de mejorar la transparencia y la comunicación en torno a las políticas retributivas de la organización.

4.4. Conciliación y corresponsabilidad: Se identificó una percepción positiva en cuanto a las medidas de conciliación existentes en la organización, pero se detectó la necesidad de ampliar las opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo, así como fomentar la corresponsabilidad y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

4.5. Formación y sensibilización en igualdad: Se constató una demanda creciente de formación en materia de igualdad de género y prevención de la discriminación entre los miembros de la organización y los beneficiarios de los proyectos.

4.6. Prevención de situaciones de discriminación y acoso: Se detectó la necesidad de establecer protocolos claros y eficaces para prevenir y abordar situaciones de discriminación y acoso por razón de género.

La vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del Plan de Igualdad, garantizando una evaluación periódica de las políticas retributivas y el cumplimiento de los objetivos de igualdad propuestos en el Plan.

En el caso de que Hékate forme parte de un grupo de empresas, se incluirá un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo a las que sea de aplicación el Plan de Igualdad.

Los resultados del informe diagnóstico y la auditoría retributiva han sido fundamentales para identificar las áreas de mejora y establecer los objetivos y

medidas del Plan de Igualdad, garantizando una intervención eficaz y adaptada a las necesidades y desafíos específicos de Hékate en materia de igualdad de género.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

1. Garantizar el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
2. Incorporar buenas prácticas que promuevan una participación equilibrada de mujeres y hombres en la Asociación.
3. Establecer medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad.
4. Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.
5. Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.

Objetivos específicos

- Incorporar los medios necesarios para la implantación y seguimiento del Plan de igualdad de mujeres y hombres.
- Promover los valores relativos a la igualdad de mujeres y hombres
- Incorporar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo.
- Disponer de datos de plantilla desagregados por sexos.
- Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Fomentar mejoras en la organización interna del tiempo de trabajo.
- Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en los posibles casos de acoso.
- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas.

6. Medidas de igualdad

Área de actuación	Medida	Objetivo	Indicador de seguimiento	Recursos necesarios	Plazo de ejecución

Selección y promoción	Implementar un proceso de selección no sexista	Asegurar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos y técnicos	Formación en igualdad y procesos de selección no sexista para el personal responsable	1 año
Conciliación y corresponsabilidad	Ampliar las opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo	Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación	Política de teletrabajo y flexibilidad horaria	6 meses
Prevención de discriminación y acoso	Establecer protocolos para prevenir y abordar situaciones de discriminación y acoso	Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable	Número de casos de discriminación y acoso identificados y resueltos	Protocolos de actuación y formación en prevención de discriminación y acoso	1 año

Formación en igualdad	Ofrecer formación en igualdad de género y prevención de la discriminación para todos los miembros de la organización	Promover la sensibilización y el conocimiento en materia de igualdad	Porcentaje de personal formado en igualdad de género	Programa de formación y recursos educativos	2 años
Auditoría retributiva	Realizar auditorías retributivas periódicas	Detectar y corregir posibles diferencias salariales por género	Brecha salarial por género en puestos de igual responsabilidad	Auditoría retributiva y seguimiento	Cada 2 años
Política de prevención de riesgos laborales	Adaptar las políticas y herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características de mujeres	Garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras	Número de accidentes laborales desagregados por género	Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	2 años

	y hombres				
Medidas especiales para mujeres embarazadas	Implementar medidas de apoyo y protección para mujeres embarazadas	Asegurar el bienestar y la seguridad de las mujeres embarazadas en el entorno laboral	Número de mujeres embarazadas que se benefician de las medidas	Política de apoyo a mujeres embarazadas y seguimiento	1 año

7. Aplicación y seguimiento

El éxito del Plan de Igualdad de Hékate depende de la correcta aplicación y el seguimiento de las medidas y objetivos propuestos. A continuación, se detallan los aspectos clave para garantizar la implementación efectiva y el monitoreo del Plan:

7.1. Órgano responsable: Se creará una Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la dirección, personal técnico, y representantes de las personas trabajadoras, voluntarias y, en su caso, de las personas cedidas por empresas de trabajo temporal. La Comisión de Igualdad será la encargada de impulsar, coordinar y supervisar la implantación del Plan de Igualdad y de las medidas propuestas.

7.2. Herramientas: La Comisión de Igualdad utilizará diversas herramientas para la aplicación y seguimiento del Plan, incluyendo indicadores de seguimiento, reuniones periódicas, informes de progreso y sistemas de retroalimentación entre los miembros de la organización. Además, se establecerán mecanismos de comunicación y coordinación con otros órganos y departamentos de la entidad para garantizar la integración del Plan en todas las áreas de actuación de Hékate.

7.3. Periodicidad: La Comisión de Igualdad se reunirá trimestralmente para evaluar el avance en la implementación del Plan de Igualdad y discutir posibles ajustes o mejoras en las medidas propuestas. Además, se elaborará un informe anual de seguimiento que recoja los resultados alcanzados, los desafíos identificados y las propuestas de actuación para el próximo periodo.

7.4. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad: La Comisión de Igualdad actuará como comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, supervisando el cumplimiento de los objetivos y medidas propuestos y garantizando la coordinación y la comunicación entre los diferentes niveles y áreas de la organización. La comisión de seguimiento será responsable de:

Supervisar la aplicación de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad
Identificar posibles desafíos y áreas de mejora en la implementación del Plan
Proponer ajustes o mejoras en las medidas y objetivos del Plan, en función de los resultados del seguimiento
Facilitar la comunicación y la coordinación entre los diferentes niveles y áreas de la organización en relación con el Plan de Igualdad
Elaborar informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y presentarlos ante la dirección y los órganos de representación de las personas trabajadoras
La aplicación y seguimiento efectivos del Plan de Igualdad son fundamentales para garantizar el cumplimiento de los objetivos y medidas propuestos y promover la igualdad de género y la prevención de la discriminación en Hékate.

8. Evaluación y revisión

La evaluación y revisión del Plan de Igualdad son procesos esenciales para garantizar que se logren los objetivos propuestos y se mejoren continuamente las medidas y estrategias. A continuación, se detallan los aspectos clave del sistema de evaluación y revisión del Plan:

8.1. Órgano responsable: La Comisión de Igualdad, que también es responsable de la aplicación y seguimiento del Plan, será la encargada de llevar a cabo la evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

8.2. Herramientas: La Comisión de Igualdad utilizará diversas herramientas para la evaluación y revisión del Plan, tales como:

Indicadores de seguimiento y evaluación: se medirán y analizarán los indicadores establecidos en las medidas propuestas para evaluar el progreso y los resultados alcanzados.

Encuestas de satisfacción y percepción: se realizarán encuestas periódicas entre las personas trabajadoras, voluntarias y, en su caso, personas cedidas por empresas de trabajo temporal, para recopilar sus opiniones y percepciones sobre la igualdad de género en la organización y la efectividad de las medidas del Plan.

Análisis de buenas prácticas y lecciones aprendidas: se identificarán y analizarán buenas prácticas y lecciones aprendidas, tanto interna como externamente, para mejorar la implementación y efectividad del Plan.

8.3. Periodicidad: La evaluación y revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo anualmente, coincidiendo con la elaboración del informe anual de seguimiento. Además, se realizará una evaluación final al término del periodo de vigencia del Plan, para analizar los resultados globales y definir las prioridades y medidas para el siguiente Plan de Igualdad.

8.4. Revisión y ajustes del Plan: En función de los resultados de la evaluación, la Comisión de Igualdad podrá proponer ajustes o mejoras en las medidas y objetivos del Plan de Igualdad, así como en los procesos de aplicación y seguimiento. Estas propuestas serán discutidas y aprobadas en las reuniones de la Comisión y se comunicarán a la dirección y los órganos de representación de las personas trabajadoras.

La evaluación y revisión periódicas del Plan de Igualdad permitirán a Hékate mejorar continuamente sus estrategias y acciones en materia de igualdad de género, adaptándose a las necesidades y desafíos identificados a lo largo del tiempo.

9. Calendario de actuaciones

El calendario de actuaciones establece las fechas clave para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad de Hékate. Este calendario garantiza que todas las partes involucradas en la ejecución del Plan estén al tanto de las responsabilidades y plazos asociados con cada etapa del proceso. A continuación, se detallan las principales actuaciones y fechas asociadas:

1. Implantación del Plan de Igualdad
- Fecha de entrada en vigor: 10 de septiembre de 2022
- Creación de la Comisión de Igualdad: 1 de octubre de 2022
- Comunicación interna del Plan de Igualdad a las personas trabajadoras y voluntarias: 15 de octubre de 2022
- Capacitación en igualdad de género para el personal de dirección y responsables de recursos humanos: 31 de diciembre de 2022

2. Seguimiento del Plan de Igualdad
- Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad: A partir del 1 de enero de 2023, cada tres meses

- Informes trimestrales de seguimiento del Plan de Igualdad: A partir del 1 de enero de 2023, cada tres meses

3. Evaluación y revisión del Plan de Igualdad

- Evaluación anual del Plan de Igualdad: 10 de septiembre de 2023, coincidiendo con el aniversario de la entrada en vigor del Plan
- Revisión de las medidas y objetivos del Plan, en función de los resultados de la evaluación anual: 10 de octubre de 2023
- Encuestas de satisfacción y percepción: A partir del 1 de enero de 2023, semestral o anualmente
- Informe de evaluación final del Plan de Igualdad: 10 de septiembre de 2026, al término del periodo de vigencia del Plan

4. Elaboración y aprobación del siguiente Plan de Igualdad

- Inicio del proceso de elaboración del siguiente Plan de Igualdad: 10 de marzo de 2026, al menos seis meses antes del término del periodo de vigencia del Plan actual
- Aprobación del siguiente Plan de Igualdad: 10 de septiembre de 2026, antes del término del periodo de vigencia del Plan actual

Este calendario de actuaciones proporciona una hoja de ruta clara y estructurada para la implementación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad de Hékate, asegurando que la organización cumpla con sus objetivos y compromisos en materia de igualdad de género y prevención de la discriminación.

10. Procedimiento de modificación

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad busca establecer un mecanismo para abordar las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan. Este proceso garantiza que las partes involucradas tengan una vía para resolver conflictos o desacuerdos en el marco del Plan, incluso cuando no exista una obligación legal o convencional para su adecuación. A continuación, se detallan los pasos del procedimiento de modificación:

1. Identificación de discrepancias: Las personas trabajadoras, voluntarias, miembros de la Comisión de Igualdad o cualquier otro miembro de la organización podrán identificar discrepancias o conflictos en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad y comunicarlos por escrito a la Comisión de Igualdad.
2. Análisis de la discrepancia: La Comisión de Igualdad analizará la discrepancia y

recabará la información necesaria para comprender su alcance y las posibles soluciones. Si es necesario, la Comisión podrá consultar a expertos externos en igualdad de género o mediación laboral para obtener asesoramiento y orientación.

3. Búsqueda de soluciones: La Comisión de Igualdad buscará soluciones consensuadas entre las partes involucradas, teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de igualdad de género y no discriminación, así como las buenas prácticas en el ámbito laboral y organizacional. La Comisión fomentará el diálogo y la negociación para llegar a un acuerdo sobre las medidas a adoptar.
4. Implementación de las modificaciones: Si se llega a un acuerdo, la Comisión de Igualdad implementará las modificaciones acordadas en el Plan de Igualdad y comunicará los cambios a la dirección, los órganos de representación de las personas trabajadoras y la plantilla en general. Las modificaciones se documentarán adecuadamente y se incorporarán a la versión vigente del Plan de Igualdad.
5. Seguimiento y evaluación de las modificaciones: La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de las modificaciones implementadas y evaluará su efectividad en la resolución de las discrepancias identificadas. Si fuera necesario, se podrán realizar ajustes adicionales en función de los resultados de esta evaluación.

Este procedimiento de modificación permite a Hékate abordar de manera proactiva y constructiva las discrepancias que puedan surgir en relación con el Plan de Igualdad, garantizando que la organización siga avanzando hacia la igualdad de género y la prevención de la discriminación en el ámbito laboral y organizacional.