PLAN DE IGUALDAD

AFAPNA-SINDICATO

2020/2023



**Índice:**

1. Contextos y Antecedentes.
2. Introducción.
3. Objetivos.
4. Diagnóstico.
5. Medidas adoptadas.
6. Ámbito de aplicación.
7. Vigencia.
8. Seguimiento y evaluación.

**1.Contexto y Antecedentes:**

AFAPNA sindicato es un sindicato especializado en funcionariado. Los empleados y empleadas de este sindicato son trabajadores de la administración y tienen un carácter de empleados y empleadas liberados, el sindicato cuenta con 24 empleados y empleadas.

Este es plan parte del plan de igualdad 2016/2019 y busca la actualización y mejora de este último .

**2.Introducción:**

AFAPNA sindicato se compromete en la implementación y el desarrollo de políticas que integren la perspectiva de género, y así evitar la discriminación directa e indirectamente por razón de sexo. A su vez AFAPNA sindicato se obliga a la implementación de medidas para conseguir la igualdad real en todos los espacios 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.

La Comisión Negociadora de AFAPNA sindicato asume asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad: Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, proclives a alcanzar en AFAPNA sindicato la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes 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.

**Objetivos:**

Objetivo General:

Continuar con los procesos de aplicación de la perspectiva de género,a su vez, la búsqueda y adhesión de la igualdad para los años 2020/2023

Objetivos específicos:

* Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que independientemente de su origen, pudieran darse en el seno de Afapna sindicato

.

* Iniciar una promoción de procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Afapna sindicato mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo. Con la utilización de un lenguaje no sexista y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
* Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o prejuicios acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo,raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones. ideas políticas u orientación social.
* Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito Afapna sindicato, en grupos profesionales y ocupaciones
* Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrados que independientemente de su origen, pudieran darse en el seno de AFAPNA sindicato.
* Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
* Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de igualdad.
* Garantizar la transparencia en los complementos retributivos para evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres y en su caso corregirla.
* Establecer una política de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, según lo establecido en la normativa aplicable al efecto en esta materia.
* Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo, en mayor medida, a su protección.

**3.Diagnóstico:**

El diagnóstico ha sido realizado a través de Análisis cuantitativo y cualitativo. Se han realizado diferentes técnicas, como puede ser el análisis organizativo, entrevistas en profundidad.

En AFAPNA sindicato el 70,83% de las trabajadoras son mujeres y el 30,27% son hombres. La distribución vertical y horizontal del sindicato es heterogénea, la mayoría de sectores en los que se divide el sindicato destaca la mayoría de presencia femenina.

La mayoría de los sueldos del sindicato depende del Gobierno de Navarra y debido a eso los sueldos son igualitarios y no hay desigualdad por género. Los trabajadores asalariados que depende del sindicato tampoco hay una desigualdad de cobro respecto al género.

El compromiso de la organización con la utilización del lenguaje no sexista es amplio. En el ámbito interno del sindicato el lenguaje es inclusivo y los empleados y empleadas están concienciadas están comprometidas con su aplicación. Respecto al ámbito público del sindicato, se tiene muy en cuenta tanto en la publicación de noticias como en el de propuestas el uso del lenguaje inclusivo. Aunque los empleados y las empleadas tienen claro la posibilidad de mejorar.

En el Ámbito de la flexibilidad laboral Afapna sindicato está comprometido con la necesidad de que los empleados y empleadas tenga la flexibilidad laboral necesaria. Así poder conseguir compaginar la vida laboral con la conciliación familiar. Los empleados y las empleadas creen que es un aspecto a mejorar.

Respecto a la formación y la promoción de trabajadores y trabajadoras se tiene en cuenta la aplicación y el perfeccionamiento de todos los ámbitos referidos a la igualdad y la perspectiva de género.

En cuanto a la comisión de igualdad de AFAPNA sindicato tiene una responsable en cada sector del sindicato. A su vez, los empleados y empleadas afirman que estos responsables se centran prioritariamente en cada sector, pero no tienen una reunión general de esta comisión para tener una visión global del sindicato.

Relacionado con el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. El sindicato tiene responsables y protocolos en cada sector, estos responsables se centran con más asiduidad a consultas externas. Los empleados y empleadas no cuentan con un protocolo general de prevención y actuación, y consideran como buena idea tener uno general

Por último los empleados y empleadas del sindicato no tenían demasiada información respecto al Plan de igualdad establecido, y destacando el interés por parte de estos y estas a tener constancia del plan.

**4.Medidas:**

* La elaboración de un Plan de Igualdad como medidas de igualdad.
* Revisar y mejorar las medidas encaminadas para conseguir la paridad entre mujeres y hombres.
* La inclusión de la perspectiva de género en la Responsabilidad Social de la organización.
* Acciones formativas en la perspectiva de género en el plan de formación continua, así como la integración de la perspectiva de género en los contenidos de la formación continúa en lo que sea necesario.
* Las instrucciones escritas para un uso del lenguaje escrito y visual no sexista, así como las instrucciones para generar información desagregada por sexo.
* El grado de visibilización del compromiso con la igualdad tanto interno como externo ( citado entre los valores o principios rectores, en la página Web , en folletos, campañas de publicidad, etc.)
* La presencia paritaria en su organización tanto la forma horizontal (por áreas) y vertical (toma de decisiones).
* La colaboración con organismos de igualdad y entidades que promueven la igualdad.
* Conseguir que la comisión de igualdad se reúnan y puedan dar un mensaje conjunto.
* La creación de un protocolo general para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
* Promover que los empleados y empleadas tengan constancia de la existencia del Plan de Igualdad.

**5.Mínimos:**

* Desarticulación .
* Uso de dobles formas.
* Usar genéricos o epicenos.
* Uso de nombres abstractos.
* Perífrasis.
* Sustituir un artículo por otro.
* Utilización del imperativo.
* …..

**6.Ámbito de Aplicación**

El plan de igualdad 2020-2023 es de aplicación en AFAPNA sindicato y por consiguiente engloba tanto el personal liberado como el contratado.

**7.Vigencia**

El presente Plan tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

**8.Seguimiento y evaluación**

.El artículo 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad. A su vez la comisión de seguimiento evaluará el cumplimiento de este plan, e intentara poner solución a todas las problemáticas que puedan surgir.