

ONG EPICENTR for CHILDREN – PLAN DE IGUALDAD

Índice:

1.- Identificación de la ONG	2
2.- Datos Universales Derechos de las Mujeres.....	3
Contexto de Ucrania.....	4
3.- Compromiso Institucional de la ONG para elaborar un Plan de Igualdad.....	9
4.- Promoción negociación del plan de igualdad.....	10
5.- Acta constitución comisión negociadora del plan de igualdad.....	12
6.- Información cuantitativa personal de la ONG.....	17
7.- Plan de Actuación.....	18
8.- Calendario de Implantación.....	20
9.- Seguimiento y Evaluación.....	20

1.- Identificación de la ONG.

Datos de la ONG.

Razón Social: ONG Epicentr for Children.
ONG Número: Nº ONG: 33271480.
Domicilio Social: 4/32 Kaminna Street, 46001 Ternopil, Ukraine.
Forma Jurídica: Organización No Gubernamental.
Año Constitución: 2.004.

Responsable de la Entidad.

Nombre: Iaroslav Nestorovych.
Cargo: Presidente de la ONG.
Teléfono: +380 50 338 4580.
Email: ya.nestorovych@epicentr-children.org

Responsable de Igualdad.

Nombre: Tetyana Yednakovska.
Cargo: Coordinadora General de la ONG.
Teléfono: +380 68 115 8932.
Email: t.yednakovska@epicentr-children.org

Actividad.

Sector Actividad: ONG Ayuda Humanitaria.
Descripción Actividad: ONG en Ucrania, Ayuda Humanitaria y Sicológica a la población Ucraniana, en especial a menores de edad y mujeres.
Ámbito de actuación: Ucrania, 13 Centros Sociales en el país.

Dimensión.

Personas Trabajadoras:
Mujeres: 37
Hombres: 25
Total: 62
Centros de Trabajo: 13 Centros Sociales en 6 ciudades en Ucrania.

Gestión de Personal.

Dispone de Departamento de Personal: SÍ
Dispone de Representación del Personal: SÍ
Representante: Mujer, Tetyana Yednakovska.

2.- Datos Universales Derechos de las Mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos.

Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.

La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la IV Conferencia Mundial, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una declaración política, representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros.

Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la Estrategia Europa 2020, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

Contexto de Ucrania.

En cuanto a Ucrania, debemos señalar que Ucrania ocupa el quinto lugar en Europa (después de Alemania, Italia, Inglaterra y Francia) y el 21er lugar en el mundo por la cantidad de habitantes.

Se observa una mayoría de habitantes del sexo femenino 26016000 mujeres (53.7%) y 22441000 hombres (46.3%).

Comparando con 1989, la desproporción entre los habitantes del sexo femenino y masculino disminuyó debido a una nivelación en las áreas rurales. En las ciudades ha ocurrido al revés, la cantidad de mujeres creció ligeramente (se habla en su mayoría de las mujeres de avanzada edad, ya que en la edad reproductiva el número de hombres y mujeres es prácticamente igual).

El proceso de construcción de una economía de mercado en Ucrania se ha basado en tres pilares: la privatización, la liberalización y la disciplina macroeconómica.

Estos cambios han tenido graves consecuencias sobre la redistribución de activos y los niveles de financiación dentro de la sociedad.

El género es uno de los aspectos más importantes de estas consecuencias, ya que la distribución de los bienes durante la privatización fue fuertemente sesgada en favor de los hombres.

Durante las privatizaciones los hombres controlaron más activos que las mujeres. Según estimaciones de expertos las mujeres en Ucrania obtuvieron sólo un 5-7% de los activos privatizados.

Sólo la privatización de los apartamentos se ha llevado a cabo sobre una base equitativa, y las mujeres poseen un 50% de los apartamentos en las ciudades.

Al mismo tiempo la mujer, como cuidadora, asume una gran parte de las consecuencias negativas de la liberalización interna (aumento de los precios) y externa (deuda externa), así como de los recortes en el gasto público (incluida la salud, la educación y las ayudas a la familia). Esto se explica en gran

parte por la posición relativa de hombres y mujeres en la economía y en las estructuras de adopción de decisiones antes de 1989, así como por el hecho de que la transición política no haya tenido en cuenta las cuestiones de género.

Consecuencias de la transición económica.

Las adversas condiciones económicas y sociales en Ucrania han afectado en particular a las mujeres, que hoy constituyen el mayor número de los pobres, los débiles y los desposeídos.

Esto ha dado como resultado el aumento de la pobreza, el desempleo y la prostitución y el tráfico de mujeres y niños a través de las fronteras. Si bien el aumento de la pobreza, el desempleo y el debilitamiento del apoyo y los servicios sociales han sido experimentados tanto por hombres como por mujeres, éstas están más gravemente afectados debido a sus responsabilidades familiares y reproductivas y al hecho de que la sociedad de Ucrania no ha valorado históricamente esas responsabilidades.

Los siguientes datos disponibles dan buenas razones para concluir que el proceso de transición económica ha disminuido la participación de la mujer en la vida económica.

Entre 1994-2000 un 80% de todos los trabajadores despedidos fueron mujeres. Por regla general, los directores de las empresas consideraban a la mujer más cara y menos fiable porque tienen derecho al permiso de maternidad.

Existe el prejuicio también de creer que las mujeres dan más prioridad a la familia que al trabajo.

En 2002 el nivel de desempleo registrado oficialmente era de 1,3 millones de los cuales el 64,3% eran mujeres.

Existe otro tipo de segregación, vertical, que indica que cuanto más alta es la jerarquía, menos mujeres hay.

El 69,6% de las oportunidades de empleo que se publicitan en los periódicos son para los hombres.

En el sector agrícola, los procesos de privatización y la creación de empresas familiares han reconvertido a muchas mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas y sin los beneficios sociales a los que tendrían derecho como trabajadoras de esas empresas.

El hogar sigue siendo una zona de la discriminación de género. Por ejemplo, la "doble carga de trabajo" soportada por la mujer en Ucrania (70 horas por semana) es significativamente más pesada la que tienen las mujeres en la Europa occidental (unas 15 horas por semana en promedio).

La proporción de mujeres en la población económicamente activa de Ucrania es de aproximadamente 49%. En la sociedad ucraniana los estereotipos tradicionales de género siguen existiendo, sobre la base de la percepción de los hombres como sostén de la familia a pesar de que la familia ha cambiado

mucho, y más y más a menudo el trabajo de la mujer es la única fuente de ingresos para la familia.

Pequeñas y medianas empresas (PYME) informales, operados por las mujeres desempeñan un papel fundamental en la supervivencia económica de las familias pobres.

Las repercusiones negativas de los ajustes estructurales económicos han llevado a las mujeres fuera del mercado de trabajo tradicional y las obligó a buscar la manera de mantenerse a sí mismas y a sus familias. En este contexto, el empleo por cuenta propia en el sector informal se ha convertido en crucial para la supervivencia de la familia.

En los últimos 5-6 años las empresas propiedad de mujeres se han desarrollado rápidamente en Ucrania.

La mayoría de las empresas de las mujeres participan en el comercio mayorista y minorista. Otras tendencias de desarrollo de las empresas de mujeres son la agricultura, la alimentación, la industria, los servicios al consumidor, hoteles, y el turismo.

En los últimos años, en Ucrania se ha desarrollado y ampliado la base legislativa para garantizar la igualdad de género.

Sin embargo, sigue habiendo amplias disparidades entre lo que ha sido escrito en el papel y lo que se practica en la realidad.

En la práctica, las leyes no se aplican, y los jueces no son conscientes de ellas, o no se sienten obligados por ellas.

Es muy difícil utilizar el derecho constitucional e internacional para la protección de derechos en los tribunales. Tampoco existen precedentes jurídicos para proteger a la mujer contra la discriminación de género en el mercado laboral.

Los tribunales de Ucrania no han tomado en consideración estos casos. Su falta, en primer lugar, está relacionada con la falta de denuncias de los ciudadanos para la protección contra la discriminación de género. Al menos, en las estadísticas oficiales estos casos no existen.

La ley nacional central es la “ley para garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres”, que fue presentado por el Consejo de Ministros de Ucrania a la consideración del Parlamento en el 2004 que fue aprobado en septiembre del 2005 y entró en vigor en enero del 2006.

Diversas organizaciones sindicales han criticado en la OIT la aplicación de esta ley. La ley tenía por objetivo garantizar la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido el empleo, a través de la ejecución de la igualdad de derechos, la eliminación de discriminación por motivos de género e incluía medidas de acción positiva para el tratamiento de las desigualdades vigentes entre hombres y mujeres.

Así en virtud del artículo 17, se concederá una igualdad de derechos y oportunidades a hombres y mujeres en los terrenos del empleo, de la promoción del trabajo, del desarrollo de las calificaciones y del perfeccionamiento profesional.

Se prohíben los anuncios de trabajo discriminatorios y la búsqueda de información sobre la vida privada de los solicitantes de empleo. El artículo 17 también establece que el empleador tiene la obligación de crear condiciones laborales que permitan que hombres y mujeres realicen un trabajo en un plano de igualdad. Se autoriza a los empleadores a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a la consecución de una relación equilibrada de hombres y de mujeres en los diferentes tipos de trabajo y categorías de trabajadores.

La ley establece mecanismos nacionales para la promoción de la igualdad de género, asignando responsabilidades específicas a algunos órganos e instituciones públicas. Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación basada en motivos de género, tienen el derecho de apelar a esas entidades (artículo 22).

Según la ley el empleador deberá adoptar medidas para impedir el acoso que se define como «las acciones de naturaleza sexual, expresadas verbalmente o físicamente, que humillan o insultan a las personas que se encuentran en situación de subordinación en cuanto a su situación de empleo, oficial, material o de otro tipo».

Para la Comisión de Normas de la OIT esta definición no parece comprender las situaciones en las que el comportamiento de naturaleza sexual genera un medioambiente laboral hostil, con independencia de si se trata de una relación de subordinación entre el acosador y la víctima.

Según la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KSPU), las mujeres hacen frente a un trato desigual en el mercado laboral, incluidas las prácticas de contratación discriminatorias, y se concentran en trabajos, ocupaciones y sectores de baja remuneración.

La KSPU también criticado los casos en los que el Servicio del Empleo del Estado solicitaba a los empleadores que indicaran si preferían para cada puesto un trabajador de sexo masculino o femenino y que incluyeran el sexo del trabajador en los anuncios de los puestos vacantes.

Algunos sindicatos han criticado que el artículo 17 de la Ley para Garantizar la Igualdad de Derechos y Oportunidades de Hombres y Mujeres, de 2006, que requiere que el empleador garantice la igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres que realizan un trabajo que supone igualdad en las calificaciones y en las condiciones de trabajo, sea más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, según los términos establecidos en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT.

Los trabajos realizados por hombres y mujeres pueden requerir diferentes calificaciones y condiciones de trabajo pero puede ser, no obstante, trabajos de igual valor y, de ese modo, deberán recibir la misma remuneración.

Además, al vincular el derecho a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y de la mano de obra femenina a los factores específicos de comparación, el artículo 17 puede disuadir o incluso excluir la evaluación objetiva del empleo basándose en una serie más amplia de criterios, los cuales son esenciales para eliminar efectivamente la subevaluación discriminatoria de los empleos tradicionalmente desempeñados por mujeres.

Además de las calificaciones y de las condiciones de trabajo, factores como el esfuerzo físico y mental y la responsabilidad son criterios importantes y ampliamente utilizados para realizar una evaluación objetiva de empleos diferentes.

Los servicios sociales desde el comienzo del decenio de 1990, Ucrania ha reestructurado sus sistemas de seguridad social de una manera significativa que ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres. Muchos cambios han sido una consecuencia necesaria del proceso de reforma económica en curso desde 1989: las instituciones del Estado tuvieron que ajustarse para hacerse compatibles con una economía de mercado. La eficiencia y la eficacia de las prestaciones y los servicios de la seguridad social fueron sometidas a escrutinio, y era una demanda popular una mayor transparencia en su administración.

Dada la amplitud de los regímenes de seguridad social heredados, los gobiernos estaban también interesados en la reducción de esta carga sobre el presupuesto del Estado, y para garantizar la sostenibilidad financiera de la seguridad social a largo plazo.

A principios de la década de 1990 el Estado proporcionó una amplia variedad de prestaciones familiares para apoyar a los padres en el nacimiento y la crianza de los hijos. La gama de prestaciones incluyen la protección de la maternidad y, a menudo en combinación con un subsidio de nacimiento, la licencia de cuidado de los hijos y la licencia para el cuidado de un niño enfermo. Desde 1991 los gastos correspondientes a las prestaciones familiares y programas de apoyo a la familia han disminuido considerablemente en Ucrania.

En la última década el número de instituciones preescolares se ha reducido en Ucrania. La mayoría de los niños en edad preescolar permanecer en el hogar. Muchos padres no pueden pagar el aumento de las tasas de los servicios de jardín de infancia.

Los cierres de escuelas, guarderías y jardines de infancia han transferido responsabilidades en el cuidado de los niños y de enfermería a la mujer. Esto no sólo limita su capacidad para obtener empleo, sino también su participación en las actividades sociales y políticas dentro de sus comunidades.

El cambio a un sistema de salud privatizado ha creado dificultades insuperables en este ámbito para la mayoría de la población. El derecho de acceso gratuito a los servicios médicos es, de hecho, aplicado sólo en una medida limitada.

Los recortes presupuestarios en el sector de la salud pública y la creciente proporción de servicios médicos que se cobran es un factor que afecta en forma desproporcionada a las mujeres como uno de los grupos económicamente más desfavorecidos en el proceso de transición.

Las familias monoparentales en las que las mujeres dominan como sostén de la familia son particularmente vulnerables en la situación. La reducción de acceso a los servicios de salud ha trasladado la atención de los miembros de la familia, enfermos de edad y los padres casi exclusivamente a las mujeres.

3.- Compromiso Institucional de la ONG Epicentr for Children para elaborar un Plan de Igualdad.

En reunión ordinaria de la ONG, convocada en tiempo y forma y celebrada en Ternópil el día 12 de octubre 2021, se acuerda por unanimidad de todos sus miembros establecer el Compromiso de la ONG de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se contemplen las fases siguientes:

- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la ONG en materia de igualdad.
- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.

En cuanto a los objetivos estratégicos que se pretenden cumplir con la elaboración de este Plan, se establecen los siguientes:

- 1.- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización como principio básico y transversal.
- 2.- Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG Epicentr for Children y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- 3.- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad. Se acuerda también que sea comunicado este compromiso a toda la plantilla, así como informarles del proceso que se va a iniciar.

4.- Promoción de la negociación del plan de igualdad.

Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en España, la entidad **ONG Epicentr for Children**, con número de registro de ONG en Ucrania 33271480 y domicilio social en en 4/32 Kaminna Street 46001 Ternopil, Ukraine, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º.- Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la **ONG Epicentr for Children** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º.- Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es en la ONG, que cuenta con 13 centros sociales de trabajo humanitario, situados en

Kyiv – 3 Centros de Trabajo Social.

Irpín – 3 Centros de Trabajo Social – Región de Kyiv.

Khmelnyskyi – 1 Centro de Trabajo Social.

Ruzhychanka – 1 Centro de Trabajo Social. – Región de Khmelnytskyi.

Skarzhentski - 1 Centro de Trabajo Social. – Región de Khmelnytskyi.

Ternopil – 4 Centros de Trabajo Social.

El número de trabajadores en cada centro es de:

Kyiv – 16 Personas.

Irpín – 10 Personas.

Khmelnyskyi – 11 Personas.

Ruzhychanka – 2 Personas.

Skarzhentski – 2 Personas.

Ternopil – 16 Personas.

Resto de trabajadores en puestos generales – 5 Personas.



3º.- Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4º.- Que la **ONG Epicentr for Children** señala como domicilio a efectos de comunicaciones la dirección 4/32 Kaminna Street 46001 Ternopil, Ukraine y como persona de contacto a **Tetyana Yednakovska**, t.yednakovska@epicentr-children.org, y con teléfono +34 671 209 588 y +380 68 115 8932.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Tetyana Yednakovska, con documento de identidad FC634511 Coordinadora General, y representante legal de la ONGa efectos de negociación.

En Ternopil, a 4 de Septiembre de 2022



5.- Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Ternopil a 4 de Septiembre de 2022 reunidas,

por una parte, la **representación de la ONG Epicentr for Children**,
Iaroslav Nestorovych, Presidente de la ONG Epicentr for Children.
Andrey Karikov, miembro de la Junta Directiva de la ONG.

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**,
Tetyana Yednakovska, Coordinadora General de la ONG.
Victoriia Farion. Coordinadora Local de mayor antigüedad en la ONG.

con motivo de la constitución de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** de la ONG Epicentr for Children acuerda acoger la Ley Española, artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de la ley española para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1.- Constitución y Composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la ONG por:

- **Iaroslav Nestorovych**, Presidente de la ONG.
- **Andrey Karikov**, miembro de la Junta Directiva de la ONG.

En representación de la plantilla por:

- **Tetyana Yednakovska**, Coordinadora General de la ONG.
- **Victoriia Farion** Coordinadora Local de mayor antigüedad de la ONG.

2.- Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la ONG Epicentr for Children.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.- Régimen de Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre **Presidenta**, de entre sus integrantes, a Tetyana Yednakovska y Secretaria Victoriia Farion.

Serán **funciones de la Presidencia** velar por la eficacia de las reuniones y acciones de la comisión negociadora, así como llegar a la realización del presente plan de igualdad.

Serán **funciones de la Secretaría** la realización escrita de todo este plan de igualdad, convocar a todos los miembros participantes, y ser el interlocutor

válido de todos los participantes que quieran realizar aportaciones e intervenciones, a tratar en las reuniones de la comisión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación de la ONG.

3.1.- Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse semanalmente hasta dejar confeccionado por completo todo el actual plan de igualdad, y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2.- Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro,

depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, bajo la imagen de la ley española.

3.3.- Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la ONG a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4.- Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la ONG Epicentr for Children, serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, número de identificación y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5.- Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Ternópil, 4 de Septiembre de 2022.

Firma:

Iaroslav Nestorovych

En representación de

ONG Epicentr for Children



Firma:

Tetyana Yednakovska

En representación de

Trabajadores y Voluntarios de la ONG

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters.

6.- Información cuantitativa del personal de la ONG.



NON-GOVERMENTAL ORGANIZATION

Cargos de Responsabilidad.

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Máximo Cargo:	1	0	100%	0%
Puestos Directivos:	4	0	100%	0%
Mandos Intermedios:	3	3	50%	50%
Total Cargos de Responsabilidad:	8	3	67%	33%

Resto de Puestos de Trabajo.

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Sicólogas:	5	0	100%	0%
Trabajadores Sociales:	18	19	48,65%	51,35%
Profesores:	6	3	66,67%	33,33%
Total Otros Puestos de Trabajo:	29	22	56,86%	43,14%

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
TOTAL PLANTILLA:	37	25	59.68%	40,32%



Novy`j svit str. 14, 46003, Ternopil, Ukraine
phone.: +38 (096) 672-25-67, www.epicentr-children.org

7.- Plan de Actuación.

Objetivos relacionados con el acceso al empleo y modalidades de contratación.

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
- Velar por el equilibrio en la plantilla el peso de ambos sexos, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

Objetivos relacionados con la formación y promoción profesional.

- Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades.
- Informar y anunciar la oferta formativa para que sea conocida por toda la plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la ONG.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción asegurando que se cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Objetivos relacionados con la jornada laboral y la organización del trabajo.

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Posibilitar la adaptación de la jornada para quienes tengan hijos/as Pequeños/as o personas en situación de dependencia a su cargo.
- Cuando sea precisa la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, establecer con flexibilidad su compensación en tiempo libre.

- Procurar que la celebración de las reuniones de trabajo se realice durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones.

Objetivos relacionados con las retribuciones.

- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones que conlleva para revisar las retribuciones recibidas por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer, sin sesgos de género, una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales.
- Garantizar en la política de la ONG Epicentr for Children el principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

Objetivos relacionados con la salud laboral y prevención de acoso.

- Analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.
- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la ONG en la prevención y eliminación del acoso laboral por razón de sexo y del acoso sexual.
- Asegurar la comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Objetivos relacionados con la comunicación e imagen externa de la ONG.

- Se garantizará la difusión del Plan de Igualdad inicial y de todas sus modificaciones a toda la plantilla de manera diligente.
- En todos los sistemas de comunicación existentes en la ONG tanto interna como externa (correo electrónico, web, redes sociales, folletos, publicaciones, etc.) se evitará la utilización de un lenguaje y una imagen sexista.

8.- Calendario de Implantación.

El presente Plan de Igualdad, se desarrollará a partir de septiembre de 2.022, fecha de inicio de las actividades efectivas de la ONG.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas se realizará de manera permanente, cada cuatro años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

9.- Seguimiento y Evaluación.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro.

Caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondiente, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del presente plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

La utilidad de esta fase del plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan se desarrollará también un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.