



Punt de  
Referència

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En Punt de Referència aplicamos las siguientes acciones y protocolos destinados a erradicar estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres.

## MEDIDAS DE IGUALDAD

---

Queremos ser una entidad respetuosa y promotora de la igualdad de género, por eso:

1. Acceso a la ocupación: Garantizamos una política de selección y contratación de personal totalmente igualitaria. Disponemos de un procedimiento de evaluación de las candidaturas por competencias, de acuerdo con un perfil de contratación público. A igual mérito y capacidad, seleccionamos a la persona del género menos representado para aquella categoría. El acuerdo laboral interno garantiza la igualdad de género en cuanto a la atención de las bajas temporales o excedencias.
2. Clasificación profesional: Hemos elaborado un plan de acción para garantizar la igualdad de presencia de mujeres y de hombres en aquellas áreas donde uno de los dos está menos representado, para superar las segregaciones. Esto afecta a la Junta directiva (mayor representación de hombres) y al equipo educativo (hasta ahora formado únicamente por mujeres). Todos los contratos laborales son indefinidos y a jornada completa (excepto si alguna persona solicita una reducción de jornada). El plan de desarrollo profesional valora las trayectorias profesionales basándose únicamente en la evaluación de las competencias necesarias para el puesto de trabajo.
3. Promoción y formación: El acceso a la promoción profesional se basa en la evaluación de las competencias y experiencia de la persona. A igual mérito y capacidad, accede la persona del género que esté muy poco o no representado a aquella categoría. El plan de desarrollo profesional permite detectar las necesidades formativas de todas las personas miembro de la entidad. Siempre se impartirá la formación vinculada al plan de desarrollo profesional, dentro de la jornada laboral para facilitar que pueda asistir todo el mundo.
4. Retribuciones: el sistema de clasificación profesional está basado en la calificación de las personas, y se garantiza la igualdad retributiva, publicada en el acuerdo laboral interno, que no prevé ninguna diferencia salarial por razón de género.
5. Prevención de riesgos y salud laboral: A los 3 meses siguientes a la incorporación de cada persona trabajadora nueva, se le ofrece una formación sobre la prevención de riesgos para la salud y laborales genéricos y con perspectiva de género. La entidad dispone de una evaluación de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género.

## USO DE LOS TIEMPOS

---

La jornada laboral es flexible para todas las personas contratadas, con la finalidad de favorecer la conciliación del tiempo personal, laboral, familiar y social. Nos hemos dotado de las medidas siguientes para realizar una gestión del tiempo más eficaz:

1. Las reuniones, encuentros y formaciones se realizan en el horario que permite conciliar las responsabilidades familiares con las laborales.
2. En caso de necesidad, las personas pueden participar con sus hijos (asambleas, formaciones, encuentros,...)
3. La entidad facilita el trabajo a distancia, mediante el uso de las tecnologías, y está regulado por el acuerdo laboral interno.
4. Para tener el cuidado tanto de la propia persona en el caso de embarazo, como de la familia en casos de enfermedad o defunción, la entidad facilita que las personas trabajadoras puedan obtener los días de permiso necesarios más allá de los que marca el convenio laboral, reorganizando su agenda laboral si es necesario.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

---

Se ofrecerán distintos acompañamientos para que las mujeres incrementen su poder individual y colectivo, trabajando aspectos de inteligencia emocional, comunicación, liderazgo y gestión de conflictos con perspectiva de género y facilitando una supervisión profesional.

#### PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO

---

Se dispone de un protocolo de prevención y atención ante situaciones de acoso sexual.

#### UTILIZACIÓN DE LENGUAJE, IMAGEN Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

---

Velamos para que la comunicación de la entidad, tanto interna como externa, tanto oral como escrita (incluyendo las imágenes y contenidos), transmita valores de igualdad entre mujeres y hombres.