

PLAN DE IGUALDAD

2020-2024



ÍNDICE

1. Introducción
2. Datos de la entidad y objetivos del Plan
3. Ámbito de aplicación y vigencia
4. Diagnóstico (adjunta anexo)
5. Áreas y medidas
6. Sistema de evaluación y seguimiento

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación es consciente de la demanda social al tercer sector de nuevas estrategias de transparencia, compromiso y liderazgo con el Desarrollo Humano que se traduzcan en su gestión, así como en sus principios y metodologías, siendo éstas coherentes con un enfoque de derechos e igualdad que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales.

ESYCU, en su interés por responder a las necesidades y demandas actuales, ha tomado como referencias normativas y bibliografía en la elaboración de este Plan de Igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Tratado de Roma de 1957 con respecto a la igualdad de retribución.
- II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat. 2017
- Constitución española en el artículo 14.
- Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana. Capítulo II. De la igualdad entre mujeres y hombres
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSTITUTO DE LA MUJER
- Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. 2010
- Guía “Llenguatge no sexista”. Conselleria d’Educació i Cultura. Institut Balear de la Dona. 2001
- Cuestiones Fundamentales de Género; desarrolla, actuaciones y tratamientos. Fundación Luis Vives.
- Convenio Colectivo: Oficinas y despachos

Partiendo de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se han determinado los objetivos de igualdad a alcanzar en la entidad y sus programas. Del mismo modo, y dando cabida en la entidad a los ejes marcados por las Naciones Unidas a través de la Agenda 2030, es guía de este plan en su eje de igualdad y empoderamiento de las mujeres (ODS 5). Para ello se han plasmado en este plan, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, contando con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todas las medidas aquí descritas están 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.

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por una asistencia técnica en coordinación con la Gerencia y Dirección de ESYCU.

El Plan de Igualdad y su posterior desarrollo será llevado a cabo por un **Comité de Igualdad** compuesto por:

- José Alberto Molina, Presidente del Patronato.
- María Casado, Gerente de la Fundación.
- Gema Martínez, Directora de la Fundación.
- Daniel Jesús Albir Herrero, Vicepresidente

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la dirección que ha asumido la responsabilidad de incorporar el Plan en el marco de las líneas de actuación de la entidad, con la confianza de contribuir a una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Entre las funciones del Comité de Igualdad están:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

2. DATOS DE LA ENTIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN

a) Datos de la entidad

- Nombre de la entidad: Fundación de la Comunidad Valenciana Estudio y Cultura, ESYCU
- CIF: G96863618
- Domicilio Social: C/ Guardia Civil, 23. Bajo. 46020- Valencia
- Teléfono: 963390533
- Correo electrónico: esyacu@fundacionesycu.org
- Actividad: Sin ánimo de lucro
- Nº de municipios y centros de trabajo: 1
- Forma jurídica: Fundación
- Ámbito de actuación: Local/regional

b) Objetivos del Plan de Igualdad

Mediante la elaboración de este Plan, la Fundación ESYCU pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo General

Incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en la organización interna de ESYCU, desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos:

1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a ESYCU.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.
3. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en la intervención de los proyectos y a través de la estrategia de comunicación de la entidad
4. Promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Difundir las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad, a través de acciones de comunicación y formación en todos los niveles organizativos de la organización.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

El Plan de Igualdad es aplicable a toda la estructura organizativa de la Fundación ESYCU, abarcando de forma transversal todos los objetivos institucionales, así como las personas que hacen posible su alcance (personal contratado, voluntariado y miembros del patronato).

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta el 22 de diciembre de 2020 y finalizando el 22 de diciembre de 2024 y se dispondrá de los medios materiales, financieros y humanos que se requieran para llevarlo a cabo. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

Las líneas estratégicas que estructuran el plan de igualdad son las siguientes:

1. Empleo: acceso, promoción y retribución
2. Conciliación de la vida laboral con la vida familiar
3. Clasificación profesional
4. Promoción profesional
5. Formación
6. Retribuciones
7. Condiciones de trabajo/salud laboral
8. Comunicación y lenguaje no sexista
9. Infrarrepresentación femenina
10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

4. DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD (SE ADJUNTA ANEXO: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO)

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo de la situación real de ESYCU en materia de género.

El diagnóstico ha consistido en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Se han recogido 13 encuestas de las 17 personas invitadas a participar en la misma, implicando a todas las áreas de gestión de la organización (patronato, dirección, personal técnico y voluntariado), para la recogida de información, de análisis y de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Objetivo del diagnóstico: Identificar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad para corregir las situaciones de desigualdad.

El diagnóstico ha permitido detectar las necesidades y definir los 4 objetivos institucionales definiendo los mecanismos que permitan mejorar la realidad identificada a través de un plan de igualdad realista y adaptado a la misma.

ESYCU cuenta con 17 personas contratadas y voluntarias que fueron invitadas a participar en el diagnóstico previo al Plan de igualdad, de las cuales 82% son mujeres y 17% son hombres.

A continuación, se describen las principales conclusiones que extraemos de esta encuesta:

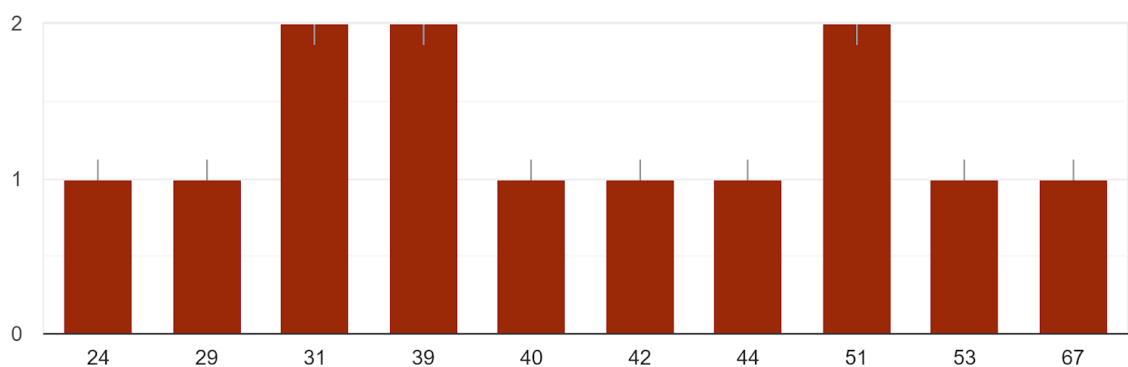
A. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Distribución según sexo.

De un total de 13 encuestadas contestadas, 10 son de mujeres y 3 de hombres, con edades comprendidas entre 24 y 57 años.

Edad

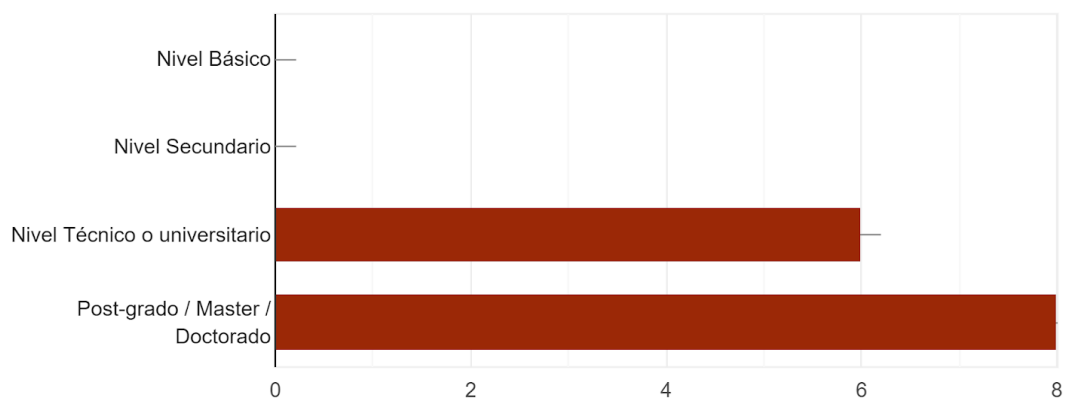
13 respuestas



El nivel formativo de la muestra analizada se sitúa a nivel técnico y superior.

Nivel de estudios

13 respuestas



B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

En cuanto a conocimiento del tema género:

- En cuanto al nivel específico formativo, el 69% de las personas encuestadas afirma haber recibido algún tipo de formación u orientación en género
- En cuanto al grado de relevancia que se le otorga al tema género en el mandato de la entidad el 46,20% considera que “es relevante en un grado limitante” mientras que el 38,50% que “es muy relevante”
- El 38,50% considera que los temas de género tienen influencia limitante en sus funciones o tareas dentro de la entidad y el 30,80% considera que es significativa esta influencia.
- Respecto al nivel de familiarización de las personas encuestadas con actividades formativas y/o redes sociales sobre la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, entre otros, los resultados señalan que la mitad del grupo está poco familiarizado, y la otra mitad se relaciona con este contenido.

En cuanto al nivel de conocimiento sobre medidas de incorporación de igualdad de oportunidades en los procesos de RRHH en la entidad.

Medida	Resultados más relevantes
Existe un Manual para la realización de un proceso de selección no discriminatorio.	El 38% no sabe carece de conocimientos
En la descripción de puestos de trabajo están identificados los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales y utilizando un lenguaje neutro	El 46% afirma que posee conocimientos al respecto.
En las entrevistas y otras pruebas de selección de personas trabajadoras y/o voluntarias se realizan garantizando la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto	El 46% tiene suficiente conocimiento de este aspecto y lo implemento en mi labor en ESYCU
En la selección de la persona candidata realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona.	El 46% tiene suficiente conocimiento de este aspecto y lo implemento en mi labor en ESYCU

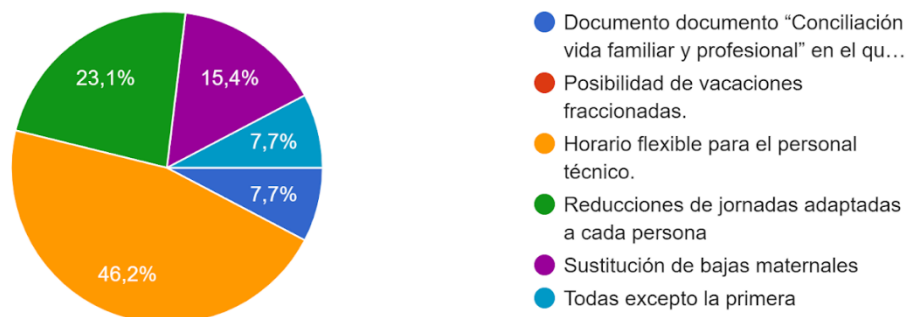
En cuanto al nivel de conocimiento sobre medidas que incluyan la igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad:

Medida	Resultado
ESYCU dispone de medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo para adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.	El 69% tiene suficiente conocimiento de este aspecto y lo implemento en mi labor en ESYCU
ESYCU dispone de medidas de trabajo o colaboración que no requieren una presencia física permanente en los lugares físicos de la entidad (oficinas)	El 69% tiene suficiente conocimiento de este aspecto y lo implemento en mi labor en ESYCU
Existen medidas que parten del RD6/2019 de conciliación familiar ampliando los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/ paternidad, lactancia, por nacimiento, acogida o adopción de un niño o una niña, por otros asuntos familiares, etc.; y mejorando las condiciones de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia.	El 46% tiene suficiente conocimiento de este aspecto y lo implemento en mi labor en ESYCU

Conocimiento sobre medidas de conciliación que se implementan en ESYCU:

Señala qué medidas de conciliación conoces que se implementen en ESYCU:

13 respuestas



Medida	Resultado
Entender y explicar los conceptos relacionados con el género	El 38% afirma que posee conocimientos
Entender y explicar los datos con perspectiva de género	El 61,5% afirma carecer de conocimientos.
Concienciar o capacitar a otras personas en la utilización del análisis y las herramientas de género	El 38% afirma carecer de conocimientos.
Desarrollar itinerarios, actividades formativas, programas, etc. con perspectiva de género	El 46% afirma carecer de conocimientos.
Promover la utilización y adquisición de recursos para trabajar el género	El 53,8% afirma carecer de conocimientos.
Transversalizar el género en todas las actuaciones	El 53,8% afirma carecer de conocimientos.
Asignar recursos económicos y humanos a actuaciones para trabajar el género (sensibilización, fomento, profundización)	El 46% afirma carecer de conocimientos.
Entender por qué y para qué del lenguaje inclusivo (con perspectiva de género) cómo mejor forma de trasladar la información	El 46% afirma que posee conocimientos
Saber cómo desarrollar un liderazgo femenino o sensible al género en un centro educativo, equipo de trabajo, grupo de docentes, etc.	El 38% afirma que posee conocimientos

5. ÁREAS Y MEDIDAS

A partir de los resultados reflejados, ESYCU pone de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad, que establece una serie de medidas encaminadas a disminuir los desequilibrios detectados en las áreas investigadas para conseguir una igualdad efectiva y real.

En la elaboración del Plan de Igualdad de ESYCU se han tenido en cuenta los siguientes principios:

- Integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres y a su vez implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Flexible: ya que está adaptado a las características de la entidad y se irá adecuando a cada momento del proceso.
- Integrador: ya que las acciones que se implementen están diseñadas a medida de su contexto y realidad concreta en la que actúa, atendiendo a sus necesidades y posibilidades.

A continuación, se presentan algunas acciones con las que se pretenden alcanzar los objetivos antes mencionados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

✓ **Empleo: acceso, promoción y retribución**

▪ **Medida 1:**

Establecer mecanismos que garanticen que en el proceso de selección no hay sesgo de género

Objetivo general:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a todas aquellas personas que opten a un puesto de trabajo en la Fundación o a participar en alguno de sus proyectos de voluntariado.

Acciones:

- Elaboración modelo de entrevista no sexista
- Elaboración de un curriculum ciego

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Personal de la Fundación responsable de la selección de personal
Personal responsable del voluntariado

Metodología

Reunión entre los distintos actores implicados en la que se trabajen las necesidades y las medidas a partir de la cual se elaborará el modelo de entrevista y curriculum ciego

Temporalización

Modelo de entrevista y curriculum ciego: 2021

Medios humanos

Personal de la Fundación

Medios materiales

Bibliografía al respecto
Ordenadores

Medios económicos

350 euros

Indicadores

Modelo de entrevista y curriculum ciego realizado

- **Medida 2:**
- Formación en esta área

Objetivo general:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a ESYCU.

Acciones:

- Sesión de formación al personal de la Fundación encargado de la selección de personal y de selección de voluntariado acerca de cómo hacer una entrevista y cumplimiento del protocolo de selección de personal.

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Personal de la Fundación responsable de la selección de personal
Personal responsable del voluntariado

Metodología

Sesión de formación al personal de la entidad.

Temporalización

Sesión de formación: 2022 y 2024

Medios humanos

Asesora externa en materia de igualdad

Medios materiales

Bibliografía al respecto
Ordenadores
Presentaciones para la formación

Medios económicos

500 euros

Indicadores

La Dirección y Gerencia de la Fundación reciben una sesión de formación
Los/las responsables de voluntariado reciben una sesión de formación

✓ **Conciliación de la vida laboral con la vida familiar**

▪ **Medida 1:**

Elaboración de un Plan de conciliación en el que se reflejen medidas de conciliación concretas que en la práctica ya se llevan a cabo (enfermedad de familiares, confinamiento, embarazo...) y con las sugerencias recogidas del personal.

Objetivo general:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.

Acciones:

- Recoger en un documento “Plan de conciliación” las medidas que se llevan a cabo en la práctica en esta materia.
- Poner a disposición de todas las personas contratadas el Plan de Conciliación.
- Establecer sistema de teletrabajo siempre que se precise.

Plan de Acción:**Responsables**

Dirección y Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Todo el personal laboral de la Fundación

Metodología

Reunión entre los distintos agentes implicados (Dirección, Gerencia y Técnicos). A partir de las distintas propuestas se elaborará un Plan de Conciliación.

Temporalización

Plan de Conciliación: 2021

Establecer sistema de teletrabajo: 2021

Revisión del Plan: 2024

Medios humanos

Todo el personal de la Fundación

Medios materiales

Ordenadores de la Fundación

Manuales y bibliografía al respecto

Medios económicos

460 euros

Indicadores

El 100% de los trabajadores traslada sus propuestas en materia de conciliación

El 80% de los trabajadores manifiesta su conformidad con las medidas aprobadas en el Patronato

▪ **Medida 2**

Aprobación por Patronato del Plan

Objetivo general:

El Patronato de la Fundación aprueba de manera formal todas aquellas medidas que, de hecho, se vienen aplicando en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.

Acciones:

- Presentación a la Junta de Patronos del documento “Plan de conciliación” y posterior aprobación.

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Todo el personal laboral de la Fundación

Metodología

Reunión de la Junta de Patronos. La Dirección y Gerencia de la entidad les traslada el Plan de Conciliación para su aprobación.

Temporalización

Aprobación Plan de Conciliación: 2021

Medios humanos

Dirección, Gerencia y Junta de Patronos

Medios materiales

Ordenadores de la Fundación
Manuales y bibliografía al respecto

Medios económicos

200 euros

Indicadores

El Plan de Conciliación es aprobado por los Patronos de la Fundación.

✓ Clasificación profesional

Medida:

- Todo el personal de la entidad está formado por mujeres. No obstante, previendo posibles futuras incorporaciones, se establecerá un documento en el que se refleje la clasificación profesional con perspectiva de género y se controlará que no existan sesgos de género en la misma

Objetivo general:

Evitar que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género en el área de clasificación profesional.

Acciones:

- Partiendo de lo establecido en el Convenio de Oficinas y Despachos, se elaborará un documento en el que se refleje el sistema de clasificación profesional de la entidad
- Puesta a disposición de todos los trabajadores

Plan de Acción:

Responsables

Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Todo el personal contratado de la Fundación

Metodología

Trabajo de los técnicos de la Fundación a partir del cual se redactará el documento de clasificación profesional con perspectiva de género

Temporalización

Elaboración documento: 2022

Puesta a disposición: 2023 y 2024

Medios humanos

Gerencia y gestoría

Medios materiales

Ordenadores

Legislación al respecto

Medios económicos

400 euros

Indicadores

No existe ninguna diferencia ni discriminación entre los hombres y mujeres en lo referente a la clasificación profesional.

✓ Promoción profesional

▪ Medida 1:

Actualmente, todo el personal de la entidad es mujer. Si se diera en un futuro el caso, se fomentará el equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales. Para ello, se definirán los sistemas que primarán en la entidad tendentes a garantizar que la promoción profesional de su personal responde a criterios objetivos.

Objetivo general:

Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.

Acciones:

- Concretar y desarrollar los criterios a valorar en la promoción interna del personal de la entidad partiendo del principio de no discriminación por razón de sexo.
- Puesta a disposición de estas medidas a todos los empleados

Plan de Acción:

Responsables

Gerencia de la entidad

Destinatarios/as

Todo el personal contratado de la Fundación

Metodología

Trabajo entre Gerencia y técnicos de la entidad a partir del cual se elaborará el documento.

Temporalización:

Elaboración de las medidas: 2022

Puesta a disposición: 2022, 23 y 24

Medios humanos

Gerencia y técnicos de la Fundación

Medios materiales

Ordenadores

Bibliografía al respecto

Medios económicos

400 euros

Indicadores

Se elabora el documento en el que se fijan los criterios de promoción profesional desde una perspectiva de género

▪ **Medida 2:**

Aprobación por parte de la Junta de Patronos los criterios a valorar en la promoción interna del personal de la entidad

Objetivo general:

Garantizar de manera formal que los sistemas de promoción profesional responden a criterios objetivos

Acciones:

- Concretar y explicar a los Patronos los criterios valorativos de la promoción profesional partiendo del principio de no discriminación por razón de sexo y posterior aprobación.
- Puesta a disposición de estas medidas a todos los empleados

Plan de Acción:**Responsables**

Gerencia de la entidad

Destinatarios/as

Todo el personal contratado de la Fundación

Metodología

Trabajo entre Gerencia y técnicos de la entidad que posteriormente trasladarán al Patronato.

Temporalización:

Aprobación de las medidas: 2022

Medios humanos

Gerencia, técnicos de la Fundación y patronos de la Fundación.

Medios materiales

Ordenadores

Bibliografía al respecto

Medios económicos

200 euros

Indicadores

El documento es aprobado por los Patronos y recogido en Acta.

✓ Formación**▪ Medida 1:**

Cumplimiento del Plan General de Formación del personal y del Plan de Formación ESYCU 2020, ambos aprobados por el Patronato el 11 de diciembre de 2019.

Objetivo general:

Mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con los ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de las funciones y responsabilidades de las trabajadoras de la entidad.

Acciones:

- Llevar a cabo las formaciones planificadas respondiendo a las actuales demandas de formación no presencial.
- Observar los indicadores de éxito del Plan de formación de la entidad para garantizar su cumplimiento

Plan de Acción:**Responsables**

Dirección

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación

Metodología

Formación presencial o, si se precisara, online. Se cuenta para ello con una plataforma.

Temporalización

Cursos de formación a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.

Medios humanos

Profesionales externos

Medios materiales

Si se precisara, plataforma online.

Planes de Formación de la Fundación ESYCU

Medios económicos

1500 euros

Indicadores

El 90% del personal de la Fundación recibe cursos de formación en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad

▪ **Medida 2:**

Facilitar a todas las trabajadoras de la entidad su participación en la formación, incorporar soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que asisten a los cursos.

Objetivo general:

Crear un entorno favorable para que todas las trabajadoras de la Fundación puedan acceder a los cursos de formación,

Acciones:

- Facilitar a todas las trabajadoras de la entidad su participación en la formación, promoviendo que ésta se desarrolle dentro del horario de trabajo o estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia...

Plan de Acción:**Responsables**

Dirección

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación

Metodología

Formación presencial o, si se precisara, online. Se cuenta para ello con una plataforma.

Temporalización

Los cuatro años de vigencia del Plan.

Medios humanos

Dirección y Gerencia de la Fundación.

Medios materiales

Ordenadores

Si se precisara, plataforma online.

Medios económicos

400 euros

Indicadores

Todas las trabajadoras de la entidad cuentan con diferentes opciones para acceder a la formación prevista.

✓ Retribuciones**▪ Medida 1:**

A partir del diagnóstico elaborado con motivo de este Plan de Igualdad, se realizará un estudio de las retribuciones con la finalidad de que no se puedan dar posibles desviaciones retributivas entre hombres y mujeres.

Objetivo general:

No existe ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría.

Acciones:

Consulta y trabajo con la Gestoría externa de la Fundación a partir de cual se analizan las retribuciones

Plan de Acción:**Responsables**

Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Personal de la entidad

Metodología

Consulta con la gestoría de la Fundación y elaboración por parte de la Gerente.

Temporalización

Estudio anual: 2021-2024

Medios humanos

Gerencia con el asesoramiento de la gestoría (colaboradores externos) de la Fundación.

Medios materiales

Reunión telemática con el personal de la Gestoría.

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

Se desarrollan varias sesiones de trabajo con la Gestoría

Se realiza el estudio de las retribuciones

- **Medida 2:**

Elaborar un protocolo retributivo que garantice la igualdad de hombres y mujeres dentro de una misma categoría.

Objetivo general:

No existe ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría.

Acciones:

- Elaboración de un Protocolo que establezca un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos con independencia de las personas que ocupan los puestos.

Plan de Acción:**Responsables**

Gerencia de la Fundación

Destinatarios/as

Personal de la entidad

Metodología

A partir de los datos obtenidos en el estudio previo, se elaborará el Protocolo por parte de la Gerente.

Temporalización

Protocolo: 2022

Puesta a disposición: a partir de 2022

Medios humanos

Gerencia con el asesoramiento de la gestoría (colaboradores externos) de la Fundación.

Medios materiales

Reunión telemática con el personal de la Gestoría.

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

Se elabora un Protocolo retributivo

Puesta a disposición del personal de la entidad

✓ Condiciones de trabajo/salud laboral**▪ Medida 1:**

- Definición de los riesgos laborales específicos para mujeres según su puesto de trabajo, supervisión del cumplimiento de todas las medidas

Objetivo general:

Las trabajadoras de la entidad ven garantizada su seguridad y salud laboral en todo momento.

Acciones:

- La empresa que se encarga de la Prevención de Riesgos Laborales de la entidad supervisa de manera periódica las condiciones de trabajo y/o salud laboral del personal y, en su caso, propone medidas para mejorarlas

Plan de Acción:**Responsables**

Dalgo Prevención de Riesgos Laborales

Destinatarios/as

Todo el personal contratado de la entidad

Metodología:

Encuentro presencial/ online si procede

Temporalización:

Anualmente se procede a la supervisión.

Medios humanos

Personal externo contratado

Medios materiales

Encuentro físico con empresa de Riesgos Laborales

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

Todos los años la empresa de prevención de riesgos laborales supervisa las condiciones de la Fundación

▪ Medida 2:

Información y formación sobre las necesarias condiciones de trabajo/salud laboral.

Objetivo general:

Las trabajadoras de la entidad conocen las condiciones de salud/trabajo en las que deben desarrollar su labor profesional.

Acciones:

La empresa de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad facilita a las trabajadoras de la entidad información acerca de las condiciones de trabajo óptimas, así como informa de los posibles riesgos laborales que les pueden afectar.

Plan de Acción:**Responsables**

Dalgo Prevención de Riesgos Laborales

Destinatarios/as

Todo el personal contratado de la entidad

Metodología:

Remisión dossier informativo

Consulta por parte de las trabajadoras si es necesario.

Temporalización:

Anualmente se traslada esta información y se procede a la supervisión.

Medios humanos

Personal externo contratado

Medios materiales

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

El 100% de las trabajadoras son informadas de los posibles riesgos laborales

Todos los años se revisa la información remitida por la empresa de prevención de riesgos laborales.

✓ **Comunicación y lenguaje no sexista**

▪ **Medida 1:**

- Desarrollo de cursos de formación que promuevan la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivo general:

El personal de la entidad conoce, apoya y pone en práctica los criterios de comunicación no sexista.

Fomento del uso de un lenguaje inclusivo en la intervención de los proyectos y a través de la estrategia de comunicación de la entidad.

Acciones:

- Desarrollo de los siguientes cursos de formación:
 - Formación especializada en uso de lenguaje inclusivo
 - Formación de lenguaje inclusivo y no sexista a colectivos beneficiarios de la entidad (voluntarios, colaboradores, etc.)
 - Utilizar un lenguaje (e imágenes) inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones de la entidad

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y responsable de comunicación de la Fundación.

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación y voluntarios

Metodología

Cursos de formación presenciales u online.

Temporalización

Curso lenguaje inclusivo: 2021

Revisiones: de 2021 en adelante

Medios humanos

Personal de la Fundación y Técnico/ colaborador externo.

Medios materiales

Ordenadores y proyector

Si se precisa, plataforma online de formación.

Medios económicos

1700 euros

Indicadores

El 100% del personal recibe curso de formación en el uso del lenguaje no inclusivo

El 60% de los voluntarios y/o colectivos beneficiarios reciben formación en el ámbito del lenguaje no inclusivo

- **Medida 2:**

Revisión web y la documentación de la entidad

Objetivo general:

Corrección y fomento del uso de un lenguaje inclusivo en la intervención de los proyectos y a través de la estrategia de comunicación de la entidad.

Acciones:

Distribuir entre el personal de la entidad la revisión de las distintas publicaciones y comunicaciones de la entidad: adecuar los impresos, formularios, página web y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos. apartados de la web y la documentación de la entidad y corregir fallos; dedicación, de manera periódica, de un tiempo concreto a tal fin

Plan de Acción:**Responsables**

Dirección y responsable de comunicación de la Fundación.

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación y voluntarios

Metodología

Revisión de documentación escrita y online.

Temporalización

Revisiones: de 2021 en adelante

Medios humanos

Personal de la Fundación.

Medios materiales

Ordenadores

Medios económicos

860 euros

Indicadores

En 2024 todas las publicaciones de la Fundación han sido revisadas y, en su caso, corregidas.

✓ Infrarrepresentación femenina

▪ Medida 1:

- Promover la participación de mujeres en todas aquellas actividades que desarrolle la entidad y en las que realizamos con otras entidades.

Objetivo general:

La mujer está representada de una manera equilibrada en todos los ámbitos de actuación de la Fundación

Acciones:

- Promoción de la entrada de mujeres en caso de que en algún área se vea infrarrepresentada
- Revisión anual de la situación al respecto de la entidad, caso de ser necesario, establecer medidas concretas

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y Gerencia de la entidad

Destinatarios/as

Todo el personal contratado por la Fundación

Metodología

Reunión anual de Dirección y Gerencia

Temporalización

Una reunión anual

Medios humanos

Personal de la entidad

Medios materiales

Ordenadores

Medios económicos

250 euros

Indicadores

El 50% de la plantilla está representada por mujeres.

▪ **Medida 2**

- Sensibilizar al personal, voluntarios y entidades colaboradoras en la importancia de que, en todos los ámbitos, la mujer esté representada de manera adecuada

Objetivo general:

Representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de actuación de la Fundación

Acciones:

- Píldoras de sensibilización en cada acción de la entidad que precise

Plan de Acción:

Responsables

Dirección y Gerencia de la entidad

Destinatarios/as

Todo el personal contratado por la Fundación

Metodología

Divulgación de píldoras de sensibilización ya sea de manera escrita, presencial, en proyectos, cursos de formación...

Temporalización

En todas aquellas ocasiones en las que se vea necesario

Medios humanos

Personal de la entidad

Medios materiales

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

El personal de la entidad transmite estas píldoras en el 60% de las actuaciones de la entidad.

✓ **Prevención del acoso sexual y/o por razón de género**

▪ **Medida 1:**

Elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género y aprobación por el Patronato.

Objetivo general:

Promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acciones:

- Establecer responsables en la elaboración del Protocolo
- Elaboración del Protocolo
- Aprobación por el Patronato

Plan de Acción:

Responsables

Todo el personal de la Fundación

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación, Patronato, voluntario y colaboradores

Metodología

Recoger medidas propuestas por todos los trabajadores en las diversas sesiones de trabajo, traslado al Patronato para su aprobación

Temporalización

Elaboración del Protocolo: 2021-2022

Aprobación por el Patronato: 2021- 2022

Medios humanos

Todo el personal de la Fundación y Técnico colaboradora externa

Medios materiales

Manuales/ bibliografía al respecto

Ordenadores

Medios económicos

800 euros

Indicadores

El 100% de los trabajadores participa en la elaboración del contenido del Protocolo

No se produce ningún caso de acoso sexual y/o por razón de género en la Fundación

▪ **Medida 2**

Sensibilización a todas las personas (Patronato, personal contratado, voluntarios...) que se relacionan con la Fundación.

Objetivo general:

Promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acciones:

- Elaboración de campaña
- Divulgación de la campaña online

Plan de Acción:

Responsables

Todo el personal de la Fundación

Destinatarios/as

Todo el personal de la Fundación, Patronato, voluntario y colaboradores

Metodología

Difusión por correo electrónico y página web

Temporalización

Elaboración: 2022

Difusión: 2022-2024

Medios humanos

Todo el personal de la Fundación y Técnico colaboradora externa

Medios materiales

Manuales/ bibliografía al respecto

Ordenadores

Medios económicos

1200 euros

Indicadores

El 100% de los trabajadores participa en la campaña

La difusión llega tanto al personal de la entidad como al menos al 60% de voluntarios y colaboradores.

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El **seguimiento del Plan** será realizado por el Comité de Igualdad, el cual tendrá como marco de actuación los objetivos e indicadores ajustados en este documento y la adecuación las medidas descritas para su total coherencia con los objetivos inicialmente propuestos.

El Comité de Igualdad se reunirá, al menos, una vez al año para supervisar y facilitar el cumplimiento de las medidas acordadas para cada acción y, en su caso, corregir posibles incidencias y reforzar alguna de las áreas contempladas en el siguiente Plan de Igualdad. En el año 2021 se reunirá dos veces, la primera de ellas en enero de 2021 para tratar de establecer el método de trabajo y calendario de acción y la segunda en noviembre para hacer balance de las acciones desarrolladas.

Siempre que se precise, cualquiera de los miembros del Comité, podrá solicitar una reunión extraordinaria.

Se establece la **evaluación** como un proceso de mejora continua en el desarrollo de las acciones antes descritas, con el fin de identificar los posibles obstáculos e incorporar los reajustes de acciones.

Por todo ello,

- En el caso de que la implantación del Plan de igualdad haya tenido éxito, se podrán plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro,
- Si no se han conseguido los objetivos planificados, el seguimiento y la evaluación se volverá a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o podrán definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

La evaluación se realizará en tres fases:

- Evaluación previa de identificación de problemáticas (diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar el segundo año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último trimestre del 4º año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

Para ello, además de las reuniones anuales de la Comisión donde se recogerán los avances y logros, se podrá facilitar un cuestionario a todo el personal de la Fundación en el que se preguntará acerca de los indicadores señalados en el Plan.