

# **PLAN DE IGUALDAD**

FUNDACIÓN PLAZA DE LOS OFICIOS

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. PERSONAS DESTINATARIAS
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
5. EL COMITÉ DE IGUALDAD
6. PLAN DE ACCIÓN
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La Fundación Plaza de los oficios ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la fundación y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con el trabajo.

El Plan de Igualdad trata de ser el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la fundación. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.
- La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales.
- La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad. La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### **Objetivo General:**

Fortalecer el compromiso de la Fundación Plaza de los Oficios con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

### **Objetivos Específicos:**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
3. Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo
4. Favorecer medidas de conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente los jóvenes

## 3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Fundación y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con La Fundación Plaza de los Oficios en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa. Así mismo también se contempla incorporar el plan de igualdad a las actuaciones de intervención con los usuarios y voluntarios.

## 4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres, forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

## 5. EL COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

Elena Martínez -Directora de Recursos Humanos

Ignacio Rodríguez -Coordinador Pedagógico

Raquel Matías: Administración- Secretaría

Raquel Valiente - Coordinadora de proyectos

Funciones:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones: Reunirse cada seis meses con carácter ordinario y elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

## 6. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con jóvenes.

Las áreas que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: Reclutamiento y selección de personal.
2. Desarrollo profesional: Formación y Promoción.
4. Conciliación vida personal y vida profesional.
5. Retribución.
6. Transversalización de la igualdad en los programas de la Fundación.

## MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

**Objetivo 1:** Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

**Área de Actuación:** Formación

### MEDIDAS:

- 1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados** de su aplicación a través de los canales de comunicación habituales en la Fundación, se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.
- 2. Formación:**  
Se realizará una formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad. Se realizará un taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la Fundación y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.

### PERSONAS DESTINATARIAS:

Toda la plantilla

### RESPONSABLE:

Dirección Departamento de Recursos Humanos

### CALENDARIO DE EJECIÓN:

Toda la vigencia del plan de igualdad

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Número de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo

Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.

Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

**Objetivo 2.** Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

**Área de Actuación: Empleo.** Reclutamiento-selección de personal

**Medidas actuales:**

- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.

**Medidas a implantar:**

**1. Definición de perfiles profesionales.** Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

**2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección**

Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en la fundación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados. Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades y para la aplicación de las herramientas.

**3. La incorporación de formación en igualdad** en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Técnicos de selección y orientadores laborales.

**RESPONSABLE:** Departamento de Recursos Humanos

**CALENDARIO DE EJECUCIÓN:**

Plazo 2 años.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Nº de perfiles profesionales elaborados

Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.



**Objetivo 3.** Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo

**Área de Actuación:** Desarrollo Laboral

**Medidas actuales:**

- Hasta la actualidad las promociones a puestos de coordinación, son informados a toda la plantilla.

**Medidas a implantar:**

- 1. Desarrollo de base de datos** de las trabajadoras con potencial de desarrollo. Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones
- 2. Priorización a la designación de mujeres** para ocupar puestos de responsabilidad en los que está subrepresentadas, hasta alcanzar la presencia equilibrada en dichos puestos

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Toda la plantilla

**RESPONSABLE:** Departamento de Recursos Humanos

**CALENDARIO DE EJECUCIÓN:**

Plazo 2 años.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Nº de mujeres con potencial identificadas

Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones

Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión

**Objetivo 4.** Favorecer medidas de conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores.

**Área de Actuación:** Conciliación vida personal y profesional.

**Medidas actuales:**

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de 25 horas lectivas de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.

**Medidas a implantar:**

**1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes**

Se recopilarán las medidas que actualmente están adoptando en el centro de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de la fundación.

**2. Difusión del Plan de conciliación. Comunicación de las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.** Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Toda la plantilla

**RESPONSABLE:** Coordinación de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**CALENDARIO DE EJECUCIÓN:**

Toda la vigencia del plan de igualdad.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Nº y tipo de medidas catalogadas

Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles

Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.

Tipo de canales de difusión utilizados.

**Objetivo 5.** Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la Fundación

**Área de Actuación:** Retribución

**Medidas actuales:**

- La empresa mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva de la entidad y los/as representantes de los/as trabajadores/as

La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la empresa.

**Medidas a implantar:**

1.-Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.

2.-Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.

3. A los trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entregará los acuerdos laborales de la empresa en donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Toda la plantilla

**RESPONSABLE:** Dirección de Recursos Humanos

**CALENDARIO DE EJECUCIÓN:**

Toda la vigencia del plan de igualdad.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

**Objetivo 6.** Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente los jóvenes

**Área de Actuación:** Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención

**Medidas actuales:**

1.-Hemos incorporado datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

**Medidas a implantar:**

1.-Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención, voluntarios, coordinación y actuaciones con beneficiarios)

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Equipos de intervención, voluntarios y beneficiarios

**RESPONSABLE:** Coordinación de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Coordinador de proyectos.

**CALENDARIO DE EJECUCIÓN:**

Toda la vigencia del plan de igualdad.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.

Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.

Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

## 4. Evaluación y seguimiento

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de La fundación Plaza de los Oficios elaborará, cada seis meses, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.

