

# PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PERSONAS



## Índice

1. Introducción.....	3
2. Características Generales del Plan.....	8
3. Principales Conclusiones del Diagnóstico.....	9
4. Objetivos del Plan .....	11
5. Programa de Actuación.....	13
6. Evaluación y Seguimiento.....	19
7. Ámbito de Aplicación.....	21
8. Periodo de Vigencia.....	21

**ANEXO I. FICHAS DE LAS ACCIONES**

**ANEXO II. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

## 1. Introducción

### 1.1 Presentación de la empresa

FUNDACIÓN PERSONAS es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es fomentar la prevención, atención e inclusión de las personas con discapacidad intelectual y prestar servicios que mejoren su calidad de vida y la de sus familias en el ámbito territorial de Castilla y León.

La Fundación está formada por seis entidades pertenecientes al Movimiento Asociativo Plena Inclusión Castilla y León, declaradas de utilidad pública y con una trayectoria de más de 40 años en la prestación de servicios a personas con discapacidad intelectual.

La entidad se estructura en tres áreas de trabajo desde las que presta su cartera de servicios:

- Centros de Atención Especializada
- Centros Educativos
- Centros Especiales de Empleo

Entre los servicios que presenta se encuentran los de atención temprana, servicios escolares, centros de día, centros ocupacionales, servicios residenciales y de vivienda, ocio y deporte, empleo....

Son **objetivos** prioritarios de FUNDACIÓN PERSONAS:

- Prestar servicios de calidad en las mejores condiciones de eficiencia, coste y generación de valor
- Implantar una completa y homogénea Cartera de Servicios para la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias en Castilla y León
- Potenciar el desarrollo de los profesionales y voluntarios
- Mejorar economías de escala y conocimiento
- Aumentar la solvencia económica-financiera
- Disponer de un posicionamiento estratégico más fuerte y eficaz
- Afrontar y superar la potencial competencia de otros operadores
- Colaborar con la Administración en la gestión de los recursos públicos destinados al sector en nuestra Comunidad



## 1.2 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

*“Todos los hombres nacen libres y en igualdadde dignidad y derechos”*

*Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)*

La Unión Europea recoge la igualdad como principio fundamental a partir de Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la Constitución Española de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN PERSONAS tiene como fin dar cumplimiento a esta Ley. Previo al diseño del Plan de Igualdad, se ha elaborado un Informe Diagnóstico en materia de Igualdad, documento que servirá de base para la creación del Plan y la elaboración de acciones positivas que busquen la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### **1.3 Conceptos básicos. Definiciones**

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

#### ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres***

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

#### ***Discriminación directa e indirecta***

Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1)

Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (Artículo 6.2)

#### ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo***

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)

**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

### ***Discriminación por embarazo maternidad***

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

### ***Indemnidad frente a represalias***

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9)

### ***Acciones positivas***

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

### ***Conciliación personal, familiar y laboral***

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

### ***Promoción de la igualdad en la negociación colectiva***

Mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Artículo 43)

### ***Igualdad de remuneración por razón de sexo***

El empresario está obligado a pagar por la presentación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

## **Planes de igualdad**

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46.1)

### **1.4 Compromiso de la empresa con la igualdad**

El compromiso de la Dirección de FUNDACIÓN PERSONAS con la Igualdad y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, lograr la mejora de la calidad de vida, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone, no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

FUNDACIÓN PERSONAS pone de manifiesto, con la firma de este Plan de Igualdad, su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este compromiso supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y la derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone en marcha a través de las acciones que se recogen en este documento.

**Nota:** Se adjunta el compromiso firmado por la Dirección

## 2. Características Generales del Plan

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres o a los hombres
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles de la empresa
- Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes de la organización
- Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo
- Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

### 2.1 Estructura

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

#### **Diagnóstico de situación**

El diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral... El análisis de estos datos sirve para detectar posibles desigualdades y las necesidades que existen en la organización.

#### **Programa de actuación**

Programa elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas para lograr esos objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad. Por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes. Por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.



### Seguimiento y evaluación

Las personas designadas recogerán la información sobre el grado de realización del Plan, sus resultados y su impacto en la entidad. El Sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de una serie de instrumentos y herramientas que detallarán más adelante.

## 3. Principales Conclusiones del Diagnóstico

El 'Informe de Diagnóstico de situación previo a la implantación de un Plan de Igualdad en FUNDACIÓN PERSONAS, en el que se presentan los resultados estadísticos obtenidos del estudio realizado, tanto a la plantilla como a las actividades realizadas por la entidad, pone de manifiesto que existen pequeños desequilibrios o actuaciones que deben mejorarse con el fin de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del Informe de Diagnóstico se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La plantilla está altamente **feminizada**. Existe un claro desequilibrio entre el número de mujeres (71%) y el de hombres (29%) por lo que no se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.
- La plantilla está constituida mayoritariamente por personas de mediana edad (el 45% tiene más de 46 años), por lo tanto, tiende al **envejecimiento**.
- En las **áreas de trabajo**, los Centros de Atención Especializada son los que ocupan a un mayor volumen de la plantilla, al 69%. Se trata además, de un área muy feminizada en el que el 80% de los puestos están ocupados por mujeres.

El Centro Especial de Empleo es la única área en la que el número de hombres (62%) es mayor que el de mujeres (38%), lo que pone de manifiesto la especial dificultad de integración de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

Es, por tanto, necesario incluir la perspectiva de género en los **procesos de selección** y tomar medidas para la incorporación de mujeres y hombres en las áreas y puestos en los que están menos representados.

Asimismo, es necesario revisar la **metodología de promoción y evaluación** del personal y comprobar que los procesos se realizan en igualdad de oportunidades. Se recomienda informar explícitamente a mujeres y hombres de las vacantes existente en puestos tradicionalmente masculinos y femeninos respectivamente

- En cuanto al **nivel jerárquico**, la representación de mujeres es mayor en todos los niveles, salvo en los de Dirección y de Personal No Cualificado. Por tanto, en el nivel más alto y más bajo de la entidad son mayoría los hombres, mientras que en los niveles intermedios son más las mujeres.
- Casi el 70% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, de lo que se desprende que cuenta con cierta **estabilidad**. Debido a la composición de la plantilla, el número de mujeres es mayor en todos los tipos de contrato.

Los contratos a tiempo parcial afectan en un 80% a mujeres y según se va reduciendo el número de horas trabajadas, aumenta el porcentaje de mujeres que las ocupan. Estos datos se traducen en un menor poder adquisitivo de estas y en un aumento de la **brecha salarial de género**.

- Las **bajas e incorporaciones** producidas en la empresa en los dos últimos años prácticamente se corresponde en número por lo que, aunque se hayan producido movimientos de personal, la plantilla se mantiene estable en cuanto al número de empleados. Las nuevas incorporaciones se producen en su mayoría bajo contratos temporales mientras las bajas se producen por finalización de contrato. Se presume que el número de bajas e incorporaciones se corresponden a renovaciones más que a nuevas incorporaciones.
- Se observa un déficit de **formación** en materia de igualdad tanto en los puestos de dirección y mandos intermedios como en el resto de la plantilla.
- Aunque no se observa discriminación salarial, se recomienda realizar un estudio exhaustivo sobre las **retribuciones** para eliminar cualquier situación que genere una brecha salarial de género. Casi la mitad de la plantilla (43%) cobra menos de 12.000€ brutos anuales. Con proyección a jornada completa, el porcentaje se reduciría al 19%. Por lo que la brecha se produce por el número de horas trabajadas: a menos horas trabajadas, menos salario. Y como hemos visto, los contratos a tiempo parcial afectan en su mayoría a mujeres.
- Necesidad de difundir las medidas de **conciliación** entre la plantilla y de estudiar nuevas medidas.
- Se recomienda revisar todas las comunicaciones y publicaciones de la empresa para eliminar posibles usos sexistas del **lenguaje** y las imágenes.
- La empresa no cuenta con un protocolo de prevención del **acoso sexual y por razón de sexo** que muestre a la plantilla cómo actuar ante estos casos.

- Necesidad de realizar programas de **sensibilización e información** acerca de qué es y en qué consiste un Plan de Igualdad. Se recomienda llevar a cabo campañas de sensibilización relacionadas con la igualdad, conciliación, corresponsabilidad... tanto de manera interna como externa.

## 4. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de FUNDACIÓN PERSONAS para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. El Plan responde a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar la igualdad en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad y hacer visible dicho compromiso como ejemplo para la plantilla y para la sociedad. Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo al personal de la empresa, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la organización: usuarios de los servicios y sus familias, clientes, proveedores, empresas y entidades colaboradoras...

En consonancia con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y teniendo en cuenta este marco de actuación, la Dirección de FUNDACIÓN PERSONAS ha decidido establecer los siguientes objetivos de igualdad:

### 4.1 Objetivos generales a largo plazo

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la empresa.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la empresa.
- Introducir la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización, y en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de recursos humanos.
- Lograr la representación equilibrada de la plantilla que marca la Ley de Igualdad; que el número de personas de cada uno de los sexos no sea superior al 60% ni inferior al 40%.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde tengan una menor representatividad.
- Fomentar la contratación a tiempo completo, y en especial de las mujeres.

- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
- Fomentar el igual valor de los hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.
- Analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de la organización.

#### **4.2 Objetivos específicos a corto plazo**

Como objetivos específicos a corto plazo la organización se plantea los siguientes:

- Nombrar a un Responsable de Igualdad como garante de la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- Revisar los procedimientos asociados a la captación y selección de personal. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer, no solo la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, sino otros que ayuden a conocer la evolución de la plantilla.
- Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Proyectar una imagen plural y no sexista. Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en cualquier comunicación de carácter interno o externo.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla con el fin de que conozcan los resultados del diagnóstico y las medidas a implantar.
- Revisar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Realizar campañas de información sobre las medidas de conciliación disponibles.

Estos objetivos se desarrollarán y concretarán en una serie de acciones positivas a implantar.

## 5. Programa de Actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN PERSONAS se estructura en 9 ejes de actuación. Cada eje se compone de una serie de acciones a aplicar para conseguir los objetivos establecidos.

A continuación se recoge un resumen de las medidas a desarrollar por eje de actuación. Cada una de las medidas se especifica y desarrolla en una ficha (Ver Anexo I) donde se recoge: la descripción de la acción, el plazo previsto de realización, los mecanismos de seguimiento y evaluación, el personal al que va dirigido y el personal responsable.

<b>1. Cultura y Comunicación</b>	
<b>Objetivo:</b> Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres en la comunicación interna y externa de la organización. Garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a toda la plantilla.	
Área de actuación	Acciones
Información y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión al personal de los resultados del diagnóstico de la organización en materia de igualdad y del Plan de Igualdad.</li> <li>- Elaborar campañas publicitarias para difundir los logros conseguidos en materia de igualdad.</li> <li>- Integración de la Igualdad de Oportunidades en el manual de bienvenida de la empresa.</li> <li>- Establecer un sistema que facilite el acceso de toda la plantilla a los medios de comunicación de la empresa.</li> </ul>
Revisión y adecuación del uso de lenguaje e imágenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar una guía para uso del lenguaje y la imagen que vele por la igualdad en aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura... Incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista</li> <li>- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa para que no contengan términos sexistas.</li> </ul>

<b>2. Área de acceso y selección de personal</b>	
<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección de personal, evitando decisiones basadas en estereotipos	
Área de actuación	Acciones
Información y Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.</li> </ul>
Revisión y adecuación de los procesos de selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo.</li> <li>- Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipados.</li> <li>- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de carácter personal o de contenido sexista.</li> <li>- Revisión de los criterios de selección, eliminado cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.</li> <li>- Establecer procesos de selección con criterios objetivos</li> <li>- Establecer programas específicos para seleccionar mujeres y hombres que ocupen puestos de trabajo en los que están infrarrepresentados.</li> </ul>

<b>3. Promoción</b>	
<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción de la empresa	
Área de actuación	Acciones
Información y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicitar en la empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades.</li> <li>- Informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria con independencia de su sexo y situación familiar.</li> </ul>
Establecimiento de procesos de evaluación objetiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</li> <li>- Actualización de expedientes en relación a la formación y experiencia de la plantilla para conocer su potencial y poder así ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias en igualdad de oportunidades.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.</li> </ul>
--	---

<b>4. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</b>	
<b>Objetivo:</b> Garantizar el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda persona dentro de la empresa	
Área de actuación	Acciones
Información y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.</li> <li>- Realizar un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para incorporar medidas que respondan a dichas necesidades.</li> <li>- Campañas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la empresa.</li> </ul>
Flexibilidad horaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectuar mejoras en el sistema de turnos y distribución de la jornada.</li> <li>- Realizar los cursos de formación dentro del horario laboral.</li> </ul>
Permisos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y mejora de los permisos legales de reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares.</li> <li>- Garantizar que el uso de los permisos relacionados con la conciliación no deriven en situaciones de discriminación o perjuicio en términos de promoción, retribución...</li> </ul>

<b>5. Formación</b>	
<b>Objetivo:</b> Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades. Acercar el conocimiento de las acciones formativas a toda la plantilla y mejorar su acceso.	
Área de actuación	Acciones
Información y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa.</li> <li>- Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.</li> </ul>

<p>Revisión y adecuación de los Planes de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar la ejecución de los Planes de Formación anteriores desde la perspectiva de género y localizar posibles connotaciones sexistas y estereotipos para evitarlos en los Planes futuros.</li> <li>- Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales de los cursos de formación y asegurarse de que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.</li> </ul>
<p>Formación específica en Igualdad de Oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal directivo y mandos intermedios.</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal responsable de los procesos de selección y promoción.</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a todo el personal de la empresa</li> <li>- Introducir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos ofertados por la organización.</li> <li>- Programar formación ligada directamente a la promoción.</li> </ul>

## 6. Acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo:** Evitar cualquier tipo de situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno de trabajo. Establecer cómo actuar en caso de que se produzcan estas situaciones.

Área de actuación	Acciones
<p>Prevención y actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique cómo actuar y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como de la presunta persona agresora.</li> <li>- Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en caso de que se produzca una situación de acoso en la empresa.</li> </ul>
<p>Información y sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del protocolo de actuación a todos los niveles: dirección, mandos intermedios y plantilla.</li> </ul>



<b>7. Violencia de género</b>	
<b>Objetivo:</b> Mejorar y prevenir situaciones de violencia de género mediante la actuación eficaz y coordinación de los recursos de la empresa	
Área de actuación	Acciones
Prevención y actuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un protocolo de intervención ante situaciones de malos tratos.</li> <li>- Coordinación con otros organismos y administraciones públicas en cuantas acciones se promuevan para la erradicación de la violencia de género.</li> </ul>
Información y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del protocolo de intervención a todos los niveles: dirección, mandos intermedios y plantilla.</li> <li>- Jornadas y charlas de sensibilización y formación sobre la problemática de los malos tratos.</li> </ul>

<b>8. Condiciones de trabajo</b>	
<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas de trabajo de la empresa	
Área de actuación	Acciones
Revisión y adecuación de los procesos de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos.</li> <li>- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.</li> <li>- Fomentar la contratación indefinida y a tiempo completo.</li> </ul>
Revisión del sistema retributivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la objetividad en el sistema retributivo y de incentivos para comprobar que no hay posibles discriminaciones por cuestión de sexo.</li> <li>- Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas. Aplicar medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.</li> </ul>

<b>9. Prevención y salud laboral</b>	
<b>Objetivo:</b> Adaptar la política y herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características de la plantilla	
<b>Área de actuación</b>	<b>Acciones</b>
Revisión y adecuación del Plan de Prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la evaluación de riesgos para la salud con el fin de detectar y corregir posibles riesgos para la salud de la población trabajadora especialmente sensible, en especial mujeres embarazadas.</li> </ul>
Acciones para promoción de la salud de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar un embarazo y lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo.</li> </ul>

## 6. Evaluación y seguimiento

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, FUNDACIÓN PERSONAS necesita contar con un sistema de seguimiento y evaluación que permita cuantificar y medir su repercusión en todos los ámbitos de la organización.

Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

El Sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de los siguientes instrumentos y herramientas:

### 6.1 Instrumentos

#### **Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades**

La Comisión de Igualdad será el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad. Se creará un reglamento de funcionamiento de la Comisión en el que se incluirá los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan, la definición de sus competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones, etc.

Entre las funciones de la Comisión se encuentran las de:

- Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas previstas en el Plan de Igualdad, pudiendo recabar información de las partes implicadas en el Plan.
- Realizar un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar cada una de las medidas previstas en el Plan de Igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a.
- Controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
- Evaluar anualmente el funcionamiento del Plan, previa solicitud de la información necesaria a las partes implicadas en el mismo.

### **Asignación de una persona responsable del Plan**

Entre todos los miembros de la Comisión de Igualdad se designará a una persona como Responsable del Plan de Igualdad cuyas funciones serán:

- Representar formalmente a la Comisión de Igualdad a todos los efectos.
- Presidir y moderar todas las reuniones de la Comisión.
- Promover la convocatoria de reuniones así como fijar su orden del día.
- Dar el visto bueno a las actas de las sesiones de la Comisión, a las que dará publicidad.
- Cumplir y hacer cumplir los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Desempeñar cualquier otra función que, en relación a su cargo, le atribuya el pleno de la Comisión.

### **Coordinación de la Política de Igualdad de la Entidad**

La coordinación de la implantación y desarrollo de la política y acciones en materia de Igualdad será llevada a cabo por la persona responsable del departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Fundación Personas.

## **6.2 Herramientas**

### **Cuestionarios de evaluación**

Cuestionarios dirigidos a los participantes en las distintas actividades desarrolladas, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

### **Informes de evaluación**

Serán presentados periódicamente a la Comisión de Igualdad en cada una de las reuniones que celebren.

### **Memoria anual**

A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del Plan de Igualdad.

El proceso de evaluación se estructurará en tres ejes

#### **1. Evaluación de proceso**

Periódicamente, y según se recoge en las fichas de las acciones, el personal responsable hará el seguimiento del grado de implantación de las actuaciones previstas en cada una de las acciones.

## **2. Evaluación de resultados**

La Comisión de Igualdad deberá reunirse periódicamente con el fin de realizar una evaluación de cada una de las acciones. Dichas reuniones tendrán una periodicidad mínima semestral y en ellas se presentarán los informes de evaluación correspondientes.

La persona responsable del Plan de Igualdad será la encargada de realizar un acta de reunión que refleje el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades planteadas en el diagnóstico así como el grado de consecución de los resultados obtenidos.

## **3. Evaluación de impacto**

La Comisión de Igualdad deberá redactar un informe o memorial anual con el fin de informar acerca de los logros conseguidos en materia de igualdad, como pueden ser: cambios en la cultura de la organización (cambio en las actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de departamento de Recursos Humanos...), reducción de desequilibrios en la plantilla, asistencia a charlas de sensibilización...

## **7. Ámbito de aplicación**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todas las delegaciones y centros de trabajo de FUNDACIÓN PERSONAS.

Las personas destinatarias del Plan son tanto las mujeres como los hombres que forman la plantilla, pues su finalidad es conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades.

## **8. Periodo de vigencia**

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad es de dos años a partir de la fecha de aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Finalizado dicho periodo se procederá a la evaluación y revisión del primer Plan de Igualdad y se procederá a la elaboración del segundo Plan de Igualdad de FUNDACIÓN PERSONAS.

Fecha, firma y sello de Dirección y de todos los componentes de la Comisión de Igualdad

		Nº ACCIÓN	1
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Difusión del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a todo el personal acerca de la situación actual de la empresa en materia de igualdad</li> <li>- Concienciar a la plantilla de la importancia del Plan de Igualdad</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	Difundir los resultados del diagnóstico de situación y las medidas a adoptar recogidas en el Plan de Igualdad		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento del Plan y de sus medidas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A toda la plantilla de la empresa		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Marketing y Comunicación		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización para el diseño y difusión de las comunicaciones		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Correo electrónico, folletos, tabloneros de anuncios...		

Nº ACCIÓN		2
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN	
ACCIÓN	<b>Difusión de los logros conseguidos en materia de igualdad</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	
OBJETIVOS	Concienciar al personal de la importancia del Plan de Igualdad	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resaltar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades en los medios que determine la Comisión de Igualdad: manual corporativo, página web...</li> <li>- Comunicar los logros que se vayan alcanzado en materia de igualdad</li> <li>- Crear una imagen positiva de la empresa en torno a la igualdad tanto a nivel interno como externo</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento de los logros y medidas adoptadas	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla y personas externas: clientes, proveedores, colaboradores...	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Marketing y Comunicación	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización. Impresión de folletos y tarifas publicitarias, en su caso.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	<p>Canales de comunicación internos: correo electrónico, folletos, tableros de anuncios...</p> <p>Canales externos: página web, redes sociales, notas de prensa, anuncios publicitarios...</p>	

		Nº ACCIÓN	3
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Campañas de sensibilización en materia de igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acción puntual de carácter anual		
OBJETIVOS	Concienciar al personal de la importancia de las políticas de igualdad, tanto dentro como fuera del ámbito laboral		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas de sensibilización dirigidas a todo el personal en las que se abordará el tema de la igualdad en diferentes ámbitos</li> <li>- Se aprovecharán las charlas para conocer la opinión del personal sobre las políticas de igualdad adoptadas por la empresa a través, por ejemplo, de encuestas</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Indicador: % de asistentes a las charlas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Plantilla		
MEDIOS Y MATERIALES	Contratación de una empresa externa experta en impartir charlas de sensibilización en materia de igualdad		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Convocatoria a las charlas a través de correo electrónico, tablón de anuncios... Difusión a través de publicaciones internas, página web, redes sociales...		



Nº ACCIÓN		4
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN	
ACCIÓN	<b>Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acción puntual de carácter anual	
OBJETIVOS	Conocer la opinión de la plantilla sobre la política de igualdad adoptada por la empresa	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de encuestas al personal con el fin de conocer su opinión acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.</li> <li>- Incorporar cuestiones que permitan recoger información acerca de los problemas de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo o conciliación.</li> <li>- Introducir mejoras en base a los resultados de la encuestas.</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de encuestas realizadas</li> <li>- Informe de conclusiones tras el análisis de las encuestas</li> </ul>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir las encuestas	

		Nº ACCIÓN	5
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Elaboración de un manual de uso para un lenguaje y publicidad no sexista</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas en las comunicaciones tanto internas como externas de la empresa		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa de la empresa para que no contengan términos sexistas</li> <li>- Diseño y elaboración del manual</li> <li>- Difusión del manual entre el personal de la empresa</li> <li>- Concienciación sobre el uso de un lenguaje no sexista</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Número de veces que se ha localizado el uso de un lenguaje o imágenes inapropiados		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Marketing y Comunicación		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir el manual		

Nº ACCIÓN		6
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN	
ACCIÓN	<b>Integración de la Igualdad de Oportunidades en el manual de bienvenida de la empresa</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN		
OBJETIVOS	Mejorar el proceso de acogida en la empresa, integrando en el mismo la presentación de su política de Igualdad de Oportunidades	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear o actualizar el manual de acogida en el que la empresa exprese claramente su apuesta por la Igualdad de Oportunidades, con detalle de qué compromisos y actuaciones materializan la política de igualdad de la entidad.</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Uso del manual Valoración del manual por parte de las nuevas incorporaciones	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de nueva incorporación	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir el manual	

	<b>Nº ACCIÓN</b>	7
<b>EJE</b>	<b>CULTURA Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>BUZÓN DE IGUALDAD</b>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>		
<b>OBJETIVOS</b>	Poner a disposición de la plantilla un canal a través del que informar así como recoger opiniones y sugerencias en materia de igualdad	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear el BUZÓN DE IGUALDAD a través de un correo electrónico o de la intranet de la empresa</li> <li>- Establecer el funcionamiento del nuevo canal</li> <li>- Comunicar a toda la plantilla la puesta en marcha del BUZÓN DE IGUALDAD</li> </ul>	
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<p>Nº de comunicaciones recibidas clasificadas por quejas, sugerencias, denuncias...</p> <p>Respuesta a las comunicaciones y número de incidencias resueltas</p>	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Toda la plantilla	
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad	
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	Dirección, Departamento de Recursos Humanos	
<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su puesta en marcha y atención	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN</b>	Canales de comunicación internos	

		Nº ACCIÓN	8
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr procesos de selección lo más transparentes y plurales posibles</li> <li>- Identificación y, en su caso, eliminación de cualquier actuación que pudiera tener consecuencias discriminatorias</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo</li> <li>- Utilizar imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en la ofertas de empleo</li> <li>- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de carácter personal o de contenido sexista</li> <li>- Garantizar que los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo llegan igual tanto a hombres como a mujeres</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Indicador: % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales internos de comunicación		

		Nº ACCIÓN	9
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Manual para un Proceso de Selección NO Discriminatorio</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección de personal, evitando decisiones basadas en estereotipos</li> <li>- Servir de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer las pautas para llevar a cabo procesos de selección con criterios objetivos</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Auditoría de los procesos de selección llevados a cabo para comprobar que cumplen con las indicaciones y recomendaciones recogidas en el Manual		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	10
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Programas específicos para seleccionar a mujeres y hombres que ocupen puestos en los que están infrarrepresentados</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos</li> <li>- Eliminar la masculinización-feminización de determinados puestos</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a mujeres y hombres a presentarse a puestos masculinizados o feminizados, respectivamente.</li> <li>- En los procesos de selección y promoción, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá la persona de sexo menos representado.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha aplicado la medida de acción positiva</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	11
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Actualización de los expedientes de la plantilla</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo profesional		
DESCRIPCIÓN	Actualizar los expedientes de la plantilla en relación a su titulación y formación para conocer su potencial y así poder ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias para el puesto en igualdad de oportunidades.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de vacantes publicadas</li> <li>- Número de mujeres y hombres que promocionan en la empresa</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		



		Nº ACCIÓN	12
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Procurar la ausencia de prejuicios por razón de sexo en la definición y baremación de los puestos de trabajo y garantizar la ausencia de discriminación		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de los factores de valoración</li> <li>- Valoración de puestos de trabajo</li> <li>- Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de puestos de trabajo valorados</li> <li>- Evaluación del sistema</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	13
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Revisar, modificar o ampliar las medidas de conciliación existentes</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades de todas persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida personal y laboral		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> <li>- Revisar el conjunto de permisos existentes y modificarlos o ampliarlos en función de las necesidades de la plantilla</li> <li>- Fijar prioridades y adecuar las medidas existentes y las que se acuerden para su corrección durante la vigencia del Plan</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de necesidades y diagnóstico de situación</li> <li>- % de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	14
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	El objetivo es que la plantilla conozca y utilice las medidas de conciliación existentes en la organización		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgación de las medidas de conciliación existentes (se aprovecharán las charlas de sensibilización para recordar y fomentar dichas medidas)</li> <li>- Elaboración de un historial donde se documente todas las medidas de conciliación</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Marketing y Comunicación		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

	<b>Nº ACCIÓN</b>	15
<b>ÁREA</b>	<b>CONCILIACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres</b>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>		
<b>OBJETIVOS</b>	Inculcar al personal de la empresa la necesidad de fomentar la corresponsabilidad familiar	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Realizar una charla de sensibilización que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre la importancia del trabajo no remunerado que se realiza en el hogar destacando su repercusión e importancia económica y social</li> <li>- Intercambios de información y experiencia de buenas prácticas en materia de conciliación</li> </ul>	
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia a las charlas de sensibilización</li> <li>- Opinión acerca de dichas charlas</li> </ul>	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Todo el personal	
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad	
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	Todo el personal	
<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	Contratación de personal cualificado para la impartición de las charlas	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN</b>	Canales de comunicación internos con la plantilla	

		Nº ACCIÓN	16
ÁREA	FORMACIÓN		
ACCIÓN	<b>Revisión y adecuación de los Planes de Formación</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.</li> <li>- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a toda la plantilla y mejorar su acceso</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los Planes de Formación de años anteriores desde la perspectiva de género y localizar posibles connotaciones sexistas y estereotipos para evitarlos en los Planes futuros</li> <li>- Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales de los cursos de formación y asegurarse de que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.</li> <li>- Incorporar un sistema de detención de las necesidades de formación a toda la plantilla</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes y contenido</li> <li>- % de horas de formación segregado por sexo en cada curso anualmente</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Destinatarios de los Planes de Formación		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

		Nº ACCIÓN	17
ÁREA	FORMACIÓN		
ACCIÓN	<b>Formación específica en materia de igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acciones puntuales de carácter anual		
OBJETIVOS	Formar al personal de la empresa en materia de igualdad		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal directivo y mandos intermedios</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal responsable de los procesos de selección y promoción</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a todo el personal de la empresa</li> <li>- Introducir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos ofertados</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de horas de formación impartidas anualmente sobre igualdad de oportunidades		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	Contratación de personal cualificado para la impartición de cursos de formación sobre igualdad		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

		Nº ACCIÓN	18
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN	<b>Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de situación de acoso e intimidaciones		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique a quién y cómo denunciar situaciones de acoso y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.</li> <li>- Difundir el protocolo entre la plantilla.</li> <li>- Incluir en los planes de formación de la empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo</li> <li>- % de plantilla formada en materia de prevención del acoso</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

		Nº ACCIÓN	19
EJE	VIOLENCIA DE GÉNERO		
ACCIÓN	<b>Establecimiento de un protocolo de intervención ante situaciones de malos tratos</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de atención a víctimas de violencia de género.</li> <li>- En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad difundir los derechos de las víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y el protocolo de atención a las víctimas.</li> <li>- Establecer convenios de colaboración con asociaciones y administraciones públicas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de casos de malos trato y medidas adoptadas</li> <li>- Número de convenios de colaboración firmados</li> <li>- Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		



		Nº ACCIÓN	20
EJE	CONDICIONES LABORALES		
ACCIÓN	<b>Revisión del sistema retributivo y de incentivos</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes incentivos para determinar si existen desigualdades por razón de sexo en los diferentes grupos profesionales.</li> <li>- Si las conclusiones del análisis determina la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación que las corrija.</li> <li>- Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de análisis de la estructura salarial</li> <li>- Metodología. Informes de seguimiento</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	21
EJE	PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL		
ACCIÓN	<b>Revisión del Plan de Salud Laboral de la empresa</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN			
OBJETIVOS	Adecuar el programa de salud laboral de la empresa a las necesidades femeninas		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de la perspectiva de género en el programa de Salud Laboral, adoptando medidas preventivas específicas para la salud laboral de las mujeres en la empresa</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de cambios introducidos en el Plan de Salud Laboral</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Departamento de Recursos Humanos, Servicio de Prevención		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Departamento de Recursos Humanos, Servicio de Prevención		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización y/o la contratación de asesoramiento externo		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. JESÚS MAZARIEGOS MARTÍNEZ con DNI nº 12.360.332-V en calidad de DIRECTOR GENERAL de FUNDACIÓN PERSONAS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y/o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad y/o Plan de igualdad.

Fdo. Jesús Mazariegos Martínez