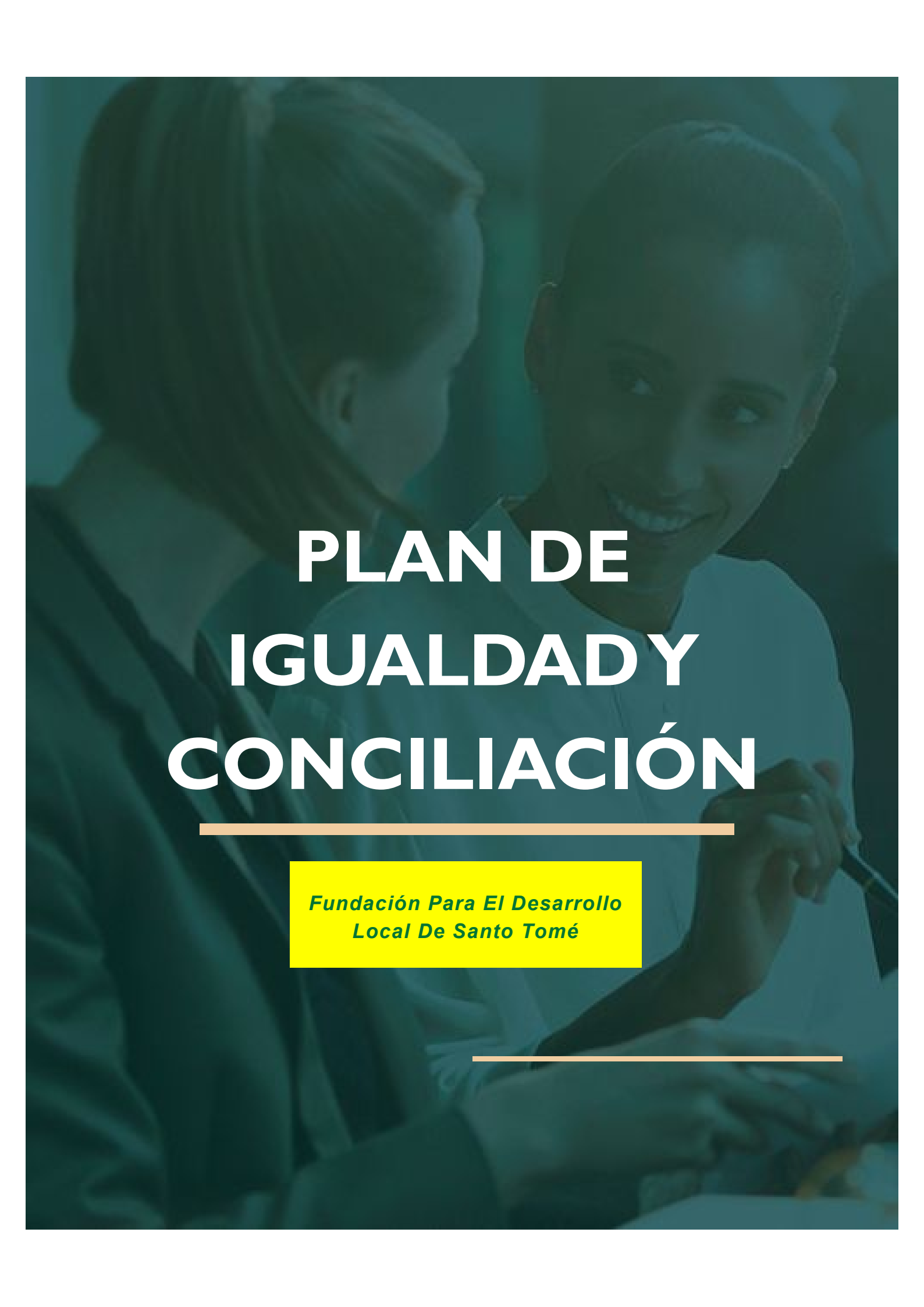




PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

*Fundación Para El Desarrollo
Local De Santo Tomé*

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 2019-2023

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL DE SANTO TOMÉ
2019

CONTENIDO

1- Presentación

2- Planificación y Elaboración

3- Diagnóstico

4- Objetivos de mejora

5- Medidas

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

1- PRESENTACIÓN

Desde sus inicios en la Fundación Para El Desarrollo Local De Santo Tomé hemos reconocido las necesidades diferenciadas de mujeres y hombre y de la posición de desventaja de éstas en relación a los hombres (en términos de nivel de bienestar y de acceso y control sobre los factores de producción), esto implica trabajar hacia una mayor igualdad de oportunidades, de resultados y un “empoderamiento” de las mujeres, definiendo un modelo de desarrollo equitativo desde el punto de vista de género.

En La Fundación no contemplamos el enfoque de mujeres en el desarrollo sino que nuestras acciones siempre están dentro del enfoque de “Género en el Desarrollo”, no basta con integrar a la mujer en el mundo laboral, nuestro esfuerzo va encaminado a mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad. Muestra de este hacer por parte de la Fundación está presente en la ocupación de los cargos directivos de nuestros dos centros, una residencia y centro de día para personas mayores y un centro para personas gravemente afectadas psíquicas, su directora y director son respectivamente una mujer y un hombre.

2- PLANIFICACIÓN Y ELABORACIÓN

A partir de mayo de 2019 en la Fundación Para El Desarrollo Local De Santo Tomé contamos con un Plan de Igualdad. Aunque desde nuestra fundación no tenemos la obligación de elaborar un plan de igualdad (ya que tenemos menos de 250 trabajadores/as), **hemos querido poner de manifiesto nuestro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Desde nuestra fundación entendemos que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Para la elaboración del plan hemos contado con el asesoramiento de una empresa externa especialista en la materia, que nos ha asistido, formado y asesorado durante todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

3- DIAGNÓSTICO

Como punto de partida **hemos realizado un análisis de la plantilla en materia de género** mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

4- OBJETIVOS DE MEJORA

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, **se han planteado unos objetivos de mejora** incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades. Los objetivos generales planteados son los siguientes:

- **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.
- **Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- **Eliminar toda manifestación de discriminación** en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Potenciar la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

5- MEDIDAS

A tenor de estos objetivos hemos establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Estas medidas se han estructurado en **ocho áreas de análisis**: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo (desde junio de 2019 a junio de 2023).

El **resumen de medidas** es el siguiente:

Estructura de la Plantilla:

- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Selección:

Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

Formación:

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

Conciliación:

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.

Sexismo y acoso sexual:

Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Cultura organizativa y clima laboral:

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

