



**MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO
2019-2020**

En Zaragoza, 1 de enero de 2019



INTRODUCCIÓN

La *FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO* ha diseñado un conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la entidad y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proceso se ha realizado con la participación de un representante de la entidad y la participación de un representante de la plantilla de trabajadores y trabajadoras cuyas funciones han sido y son:

- La realización del diagnóstico
- La elaboración y consenso de medidas
- El seguimiento y evaluación de las medidas

Con el fin de contextualizar las medidas adoptadas, se presentan a continuación los resultados del **diagnóstico**:

- **LA CULTURA DE LA EMPRESA:** LA *FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO* ha trabajado la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas más vulnerables y ahora se plantea la necesidad de tratar la igualdad desde la perspectiva de género.
- **LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO:** En la selección y el reclutamiento tanto de personal directivo como para la plantilla de trabajadores y trabajadoras se puede considerar desde los inicios de la entidad hasta este momento que se ha realizado de forma natural, por valía y no por género.
- **LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Como política de Empresa, no se ha producido segregación vertical en la plantilla. Hasta 2019 los puestos de dirección han sido ocupados por mujeres dentro de la entidad,



- LA FORMACIÓN CONTÍNUA: La formación que se recibe a través de la entidad es en función de la temática y el perfil profesional indistintamente si es hombre o mujer quien la recibe.
- LA POLÍTICA SALARIAL: Existen desigualdades salariales en función del momento en que se entró en la empresa. Sobre esta cuestión no puede identificarse un sesgo de género.
- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: De las medidas de conciliación dirigidas al cuidado de otras personas, mayoritariamente, hacen uso las mujeres, debido al porcentaje global de las mismas en la plantilla, habiendo hecho uso de estas también los hombres.
- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: La ausencia de protocolos específicos de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Riesgos laborales. La valoración de puestos de trabajo y el reconocimiento médico anual tienen en cuenta el riesgo específico para cada puesto de trabajo independientemente del sexo.

OBJETIVOS

Relacionar todos los objetivos planteados en las medidas para visibilizar los compromisos adquiridos por la organización en promover la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

- LA CULTURA DE LA EMPRESA: Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO: Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.
- LA PROMOCIÓN PROFESIONAL: Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.



- LA FORMACIÓN CONTÍNUA: Fomentar una mayor participación de la plantilla en la formación continua, facilitando tanto el acceso de mujeres como de hombres.
- LA POLÍTICA SALARIAL: Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: Informar, sensibilizar y difundir entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino.
- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Integrar la Igualdad de Oportunidades en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDAS PROPUESTAS

- LA CULTURA DE LA EMPRESA:

Medida/s

- 1.-Utilización de Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.
- 2.-Revisión del "Plan estratégico y Cultura Corporativa" incluyendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- 3.- Difusión en la página web, dentro del apartado de noticias, el Plan de Igualdad.
- 4.- Creación de una Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.
- 5.- Proponer al representante de la entidad la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.



- LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO:

Medida/s

- 1.- Redacción de anuncios, folletos divulgativos de programas, acciones formativas y ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente de la acción, programa y/o puesto a cubrir.
- 2.- Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.
- 3.- Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).
- 4.- Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.

- LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Medida/s

- 1.- Creación de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional para todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.
- 2.- Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.

- LA FORMACIÓN CONTÍNUA:

Medida/s

- 1.- Publicar con la antelación suficiente todo el plan anual formativo por parte de la empresa, con sus fechas y horarios.
- 2.- Aportación por parte de la representación de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de un listado de formación de interés para la plantilla, previa consulta con el personal.



- LA POLÍTICA SALARIAL:

Medida/s

- 1.- Cuando la representación de los trabajadores o la Comisión de Igualdad detecten desigualdades salariales entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.
- 2.- Realización de un catálogo de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.

- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Medida/s

- 1.- Información a la plantilla de las medidas de conciliación en la Ley y Convenio, de forma conjunta entre la Empresa y la representación de trabajadores y trabajadoras.
- 2.- Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc ... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por la representación de los trabajadores y trabajadoras. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.

- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Medida/s

- 1.- Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- 2.- Elaborar protocolos de actuación en caso acoso moral y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

MATERIA:		LA CULTURA DE LA EMPRESA	
<i>Objetivo:</i> Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como un principio transversal en todas las políticas de la organización.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Utilización de Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.	Responsable comunicación	2019	
Revisión del "Plan estratégico y Cultura Corporativa" incluyendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, midiendo a su vez el clima laboral existente.	Comisión Igualdad	2019	
Difundir en la página web, dentro del apartado de noticias, el Plan de Igualdad.	Responsable Comunicación	2020	
Creación de una Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.	Responsable entidad	2019	
Proponer a Comité de Dirección la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades	Comisión Igualdad	2020	

MATERIA:		LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO	
<i>Objetivo:</i> Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Redacción de anuncios, folletos divulgativos de programas, acciones formativas y ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente de la acción, programa y/o puesto a cubrir	Responsable comunicación	2019	
Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado	Responsable RRHH	2019	
Unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).	Comisión Igualdad	2019	
Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.	Responsable RRHH	2020	



MATERIA:		LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Creación de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional para todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.	Comisión Igualdad	2019	
Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.	Comisión Igualdad	2020	

MATERIA:		LA FORMACIÓN CONTÍNUA	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Aportación por parte de los responsables de área de un listado de formación de interés para la plantilla.	Responsables de área	2020	
Se pasarán cuestionarios a la plantilla con la solicitud de necesidades formativas en el primer trimestre del año.	Responsable entidad	2020	

MATERIA:		LA POLÍTICA SALARIAL	
<i>Objetivo:</i> Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.			
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización	
Cuando la Comisión de Igualdad detecten desigualdades salariales entre hombre y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.	Comisión Igualdad	2019	



Realización de evaluación anual de desempeño por competencias con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.	Responsable RRHH	2019
--	------------------	------

MATERIA: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
<i>Objetivo:</i> Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Información a la plantilla de las medidas de conciliación en la Ley y Convenio, de forma conjunta entre la Empresa y la representación de los trabajadores.	Comisión Igualdad	2019
Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc... a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por el Representación de los trabajadores. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.	Comisión Igualdad	2019

MATERIA: LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
<i>Objetivo:</i> Integrar la IGOP en las políticas de Prevención de R. L		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Comisión Igualdad	2019
Elaborar protocolos de actuación en caso acoso moral y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.	Departamento Jurídico	2019



EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fundación San Ezequiel Moreno.

Composición.

La Comisión de Igualdad de Fundación San Ezequiel Moreno, será paritaria y estará compuesta por representante de la Empresa y representante de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de las Organización.

Por representación de la Empresa: Angel Adiego

Por representación de la plantilla de trabajadores y trabajadoras: Sofía Marqués

Funciones:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

-Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzarán los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

-Seguimiento del cumplimiento de las medidas prevista en el Plan de Igualdad.



-Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan de Igualdad o se acuerde entre las partes.

-Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

-Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Atribuciones generales de la Comisión:

-Interpretación del presente Plan de Igualdad.

-Seguimiento de la aplicación del Plan.

-Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.



- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las acciones.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial en 2019 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los dos años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.



-Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

-Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

-Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.



Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

-Lugar adecuado para realizar las reuniones.

-Material preciso para ellas.

-Aportación de la información estadística, desglosada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de le empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente de la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Igualdad y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

La persona designada por la empresa en materia de igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.