



**I Plan de Igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres
(2018 - 2021)**

Empresa: Nueva Fundación Los Albares

Título: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2018 – 2021

Fecha: SEPTIEMBRE, 2018

Entidad Colaboradora: Indice Formación y Consultoría S.L.



1. PRESENTACIÓN

Nueva Fundación Los Albares es una entidad cuya misión es conseguir el desarrollo de las personas con Discapacidad y con Capacidades Diversas.

Los valores que promueve **Nueva Fundación Los Albares** son:

- Potenciar el desarrollo de la personalidad de los usuarios.
- Formar en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de las libertades dentro de los principios democráticos de convivencia.
- Potenciar las capacidades de todos los usuarios en sus aspectos físicos, afectivos, cognitivos, psicosociales y laborales, compensando y optimizando, en la medida de lo posible, aquellos que puedan afectar a sus procesos de desarrollo y aprendizaje.
- Promover en los usuarios el máximo grado de calidad de vida en sus vertientes de salud y bienestar.
- Garantizar, en la medida de lo posible, la adquisición del mayor número de habilidades que les permita participar de forma adecuada en los diferentes entornos y actividades.

La dirección de **Nueva Fundación Los Albares** asume el compromiso de:

- Atender las necesidades individuales y prestar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad intelectual.
- Concienciar a todo el personal de las responsabilidades de su puesto de trabajo, así como poner a su disposición los medios y la formación necesaria a tal efecto.
- Conseguir la colaboración de los familiares para lograr un bienestar mayor de los usuarios.
- Transmitir la importancia del sistema de gestión de calidad como instrumento de mejora en la consecución de los objetivos.
- Lograr una mayor satisfacción de los usuarios, trabajadores, familiares.
- Búsqueda constante de nuevos recursos tanto humanos como materiales que mejoren nuestra organización.
- Ofrecer opciones laborales, educativas, psicosociales y creativas que mejoren su autoestima

La propuesta de **MISIÓN, VISIÓN y VALORES** de **Nueva Fundación Los Albares** es:

MISIÓN: Favorecer el desarrollo personal y la integración sociolaboral de las personas con discapacidad psíquica con el fin último de mejorar su calidad de vida.

VISIÓN: Ser un Proyecto modélico en el área de atención de la Discapacidad Intelectual aportando una visión amplia e inclusiva del colectivo.

VALORES: Priorizar la atención individualizada teniendo en cuenta las necesidades y las capacidades de cada persona en colaboración con las familias y respetando los derechos de todos los implicados.

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando 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 las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **Nueva Fundación Los Albares** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El **XIV Convenio Colectivo General de Centros de Atención a Personas con Discapacidad** regula en su artículo 36 la protección a las víctimas de violencia de género y en el artículo 62 la igualdad de oportunidades y no discriminación.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito 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, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, 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.

3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

4

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar 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 la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: Características de la plantilla, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, convenio colectivo.

II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias

para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

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

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **Nueva Fundación Los Albares**

5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 14 de septiembre de 2018 a 30 de septiembre de 2022.

6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico:

A. Características generales de la empresa

Nueva Fundación Los Albares es una fundación englobada en el sector social, dentro del campo de la atención a personas con discapacidad, ubicada en la Región de Murcia, con un ámbito de actuación en la zona de Cieza (Murcia).

B. Características de la plantilla

Plantilla desagregada por sexo	HOMBRE	MUJER	Total general	%Hombres	%Mujeres
Total general	5	11	16	31%	69%

No hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, ya que, de un total de 16 personas, el 69% (11) son mujeres mientras que el 31% (5) son hombres.

Departamentos	HOMBRE	MUJER	Total general	%Hombres	%Mujeres
ATENCIÓN DIRECTA	4	3	7	57%	43%
DIRECCIÓN		1	1	0%	100%
EQUIPO TÉCNICO		4	4	0%	100%
SERVICIOS	1	3	4	25%	75%
Total general	5	11	16		

Los departamentos de atención directa y el de servicios tienen una presencia mixta de mujeres y hombres. En el primero hay una presencia equilibrada de sexos en torno al 60%/40% mientras que el segundo hay una mayor feminización. El resto de los departamentos (dirección y equipo técnico) se encuentran totalmente feminizados.

Puesto de trabajo	HOMBRE	MUJER	Total general	%Hombres	%Mujeres
ADMINISTRATIVO/A		1	1	0%	100%
COCINERO/A		1	1	0%	100%
CONDUCTOR/A	1		1	100%	0%
CUIDADOR/A	1	1	2	50%	50%
DIRECTORA/OR		1	1	0%	100%
DUE		1	1	0%	100%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0%	100%
FISIOTERAPEUTA		1	1	0%	100%
LIMPIADORA/OR		1	1	0%	100%
MAESTRO/A		1	1	0%	100%
MONITOR/A	1	1	2	50%	50%
MUSICOTERAPEUTA	1		1	100%	0%
PROFESOR/A DE TALLER	1		1	100%	0%
TRABAJADORA SOCIAL		1	1	0%	100%
Total general	5	11	16		

En el análisis por puesto de trabajo, encontramos que, de un total de 14 puestos, 9 están feminizados (64%), 3 masculinizados (22%) y 2 son mixtos (14%).

Los puestos ocupados únicamente por mujeres son: Administrativa, cocinera, directora, DUE, educadora social, fisioterapeuta, limpiadora, maestra y trabajadora social.

Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son: conductor, musicoterapeuta y profesor de taller.

Todos los puestos de trabajo ocupados exclusivamente por mujeres o por hombres, son unipersonales a fecha de este diagnóstico.

En lo referente a la contratación, el 82% de las mujeres y el 80% de los hombres tiene un contrato indefinido.

Finalmente, el 38% de la plantilla tiene contrato al tiempo parcial, el 80% de las personas con tiempo parcial son mujeres lo que suponen el 45% del total de las mujeres.

C. Movimiento de personal

Si analizamos la distribución de la plantilla por antigüedad, un 38% de la plantilla (6 personas, 4 mujeres y 2 hombres) tienen una antigüedad de entre 1 a 4 años, es el mayor porcentaje de plantilla por franja de antigüedad. Un 25% de la plantilla (4 personas, 2 mujeres y 2 hombres) tiene una antigüedad de más de 10 años. Un 19% de la plantilla (3 mujeres) tiene una antigüedad de 4 a 10 años. Un 12% de la plantilla (2 personas, 1 mujer y 1 hombre) tiene una antigüedad de entre 6 meses y 1 año. Y, finalmente, el 6% de la plantilla tiene una antigüedad de menos de 6 meses.

Finalmente, el 29% de la plantilla se incorpora en los últimos tres años (3 mujeres y 2 hombres).

Se ha producido una baja en el último año.

La antigüedad media de la plantilla es de 7,4 años que, junto con los datos de contratación indefinida, nos indica que existe poca rotación de personal.

D. Responsabilidades familiares

El 13% del personal (1 mujer y 1 hombre) tienen hijos/as menores de 12 años. 1 trabajador tiene personas con discapacidad a su cargo.

El 50% de la plantilla (7 mujeres y 1 hombre) tienen edades superiores a 45 años, por lo que las responsabilidades por cuidado de mayores pueden aumentar en los próximos años.

El otro 50% de la plantilla (4 mujeres y 4 hombres) tiene una edad entre 20 y 45 años, por lo que pueden aumentar en los próximos años las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de menores.

E. Promoción y formación

En los últimos cuatro años las promociones de la plantilla se han realizado de forma equitativa en torno al 60%/40% entre mujeres y hombres.

Durante el último año se ha realizado un único curso de 60 h que han recibido 2 trabajadoras de la plantilla. Es decir, solamente el 13% de la plantilla ha recibido formación.

La formación es mixta, siendo la mitad dentro de la jornada laboral y mitad fuera de la jornada laboral.

No se ha recibido formación en igualdad de oportunidades en los últimos 4 años.

F. Selección

Para el proceso de selección se lanza una oferta a través del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF). Se revisan los currículums enviados y se realiza una entrevista a las personas preseleccionadas. Durante el proceso participan dos personas del Patronato y la Dirección del Centro.

No se aseguran candidaturas paritarias durante el proceso de selección.

Ninguna de las personas que intervienen en el proceso de selección han recibido formación en Igualdad de Oportunidades.

G. Política salarial

En el análisis retributivo realizado, no se observa diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Mujeres y hombres reciben los mismos complementos definidos por convenio a sus correspondientes puestos de trabajo, tipo de jornada laboral y antigüedad en la organización. Solo hay complementos adicionales para las personas que ejercen las funciones de dirección y coordinación.

En el análisis por bandas salariales, las mujeres se encuentran en casi todas las bandas salariales (excepto en el tramo de 24001 a 30000 euros). Los hombres no se encuentran en las bandas salariales de 7201 a 12000 euros, de 12001 a 14000 euros y de 30001 a 36000 euros (la más alta de todas).

H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Parte de la plantilla tienen jornada completa intensiva, otras personas turnos, otras jornada completa partida y otras media jornada. Y hay también flexibilidad laboral en el caso de jornadas completas intensivas.

El horario de la fundación es de 8:00 h a 17:00 h. Los puestos de trabajo que siguen este puesto tienen garantizada la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Las reuniones de trabajo se realizan en horarios adecuados a la jornada laboral.

La fundación pone medidas de conciliación según las necesidades que solicitan las trabajadoras y los trabajadores, entre ellas, la flexibilidad de entrada y salida y las reducciones de trabajo (más allá de lo establecido en la ley).

No se han utilizado medidas de conciliación durante el último año.

I. Comunicación

Las herramientas de comunicación interna de la organización son:

- Skype
- Correo electrónico
- WhatsApp
- Reuniones

Y las de comunicación externa:

- Correos electrónico
- Teléfono
- Redes sociales
- Medios de comunicación

No se utiliza el lenguaje inclusivo en ninguno de los documentos de la organización, tanto a nivel externo como interno.

J. Política social

Nueva Fundación Los Albares es una organización con fines sociales, por lo que la política social de la organización es la propia misión.

Se tiene en consideración a todos los grupos de interés, pero, en especial, debido a nuestra misión, existe una mayor preocupación por usuarias y usuarios de nuestros servicios, así como las familias y su personal.

K. Representatividad

Existe representación legal de la plantilla:1 hombre.

L. Prevención del acoso sexual

No existe un protocolo escrito al respecto.

M. Convenio colectivo

XIV Convenio Colectivo General de Centros de Atención a Personas con Discapacidad

Artículo 29. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

En base a la Ley Orgánica 1/2004

Disposiciones adicionales

Sexta. Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Establece, además, una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

7. OBJETIVOS

A. Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **Nueva Fundación Los Albares** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

B. Objetivos a corto plazo

Nueva Fundación Los Albares necesita perfeccionar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	01	Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.
	02	Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
CONCILIACIÓN	03	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello
	04	Implantar nuevas medidas de conciliación
	05	Implantar medidas de flexibilidad
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	06	Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.
	07	Conseguir que los puestos de trabajo estén ocupados por el personal más cualificado
	08	Revisar el proceso de formación y promover la participación del personal en la misma
	09	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.
RETRIBUCIÓN	10	Evitar discriminaciones retributivas
SALUD LABORAL	11	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	12	Dar visibilidad a la presencia de la mujer en la organización
MEDIDAS ORGANIZATIVAS	13	Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	14	Promover la igualdad en órganos directivos
	15	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

En el área de clasificación profesional, formación y promoción:

- El 81% de la plantilla es indefinida
- Se realiza plan de formación con carácter anual

En el área de política salarial:

- No hay diferencias retributivas entre mujeres y hombres

En el área de conciliación:

- El horario de trabajo permite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Medidas de flexibilidad horaria
- Cumplimiento con las medidas establecidas por la legislación en este ámbito

12

b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

	ÁREAS	MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
1	ACCESO AL EMPLEO		ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.	A1
		Establecer mecanismos de revisión de los procesos de reclutamiento para mantener unos porcentajes equilibrados de participación de mujeres y hombres en nuestros procesos selectivos.	
		Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de las vacantes.	A2
		Revisar las pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección: test, entrevistas, etc... para comprobar la neutralidad de las mismas.	A2
		Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.	A3
		Procesos de selección no discriminatorios.	A1, A2
		Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.	A3
		Acciones encaminadas a la facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.	
	Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género		
Propuesta del Personal	Crear procesos de selección de personal sin sesgo de género	A1, A2	

2		CONCILIACIÓN	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.	A4
		Crear una base de datos de guarderías, residencias, canguros, etc. Que puedan ayudar a los trabajadoras y trabajadores y designar agentes de conciliación para que coordinen todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados y empleadas.	
		Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	A5
		Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	A6
	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.	A4	
	Propuesta del Personal	Conocer las diferentes medidas de conciliación que ofrece la entidad	A4
3		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.	A7
		PROMOCIÓN: Revisar los sistemas de promoción eliminando cualquier criterio basado en la antigüedad en la empresa a efectos de promoción.	A8
		FORMACIÓN: Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos.	A9
		FORMACIÓN: Revisar el proceso de formación y promover la participación del personal en la misma	A9
		FORMACIÓN: Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades	A10
	FORMACIÓN: Sensibilizar y formar a todo el personal en igualdad de oportunidades	A10	
	Propuesta del Personal	FORMACIÓN: Compensar el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.	
		PROMOCIÓN: Procesos de promoción interna transparentes y accesibles para todo el personal	A8
4		RETRIBUCIÓN	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en: – Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio. – Identificar cualquier diferencia. – Eliminar las diferencias identificadas que no puedan ser explicadas más allá de diferencias basadas en el género de las personas.	A11
		Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	A11
		Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	A11
		Propuesta del Personal	Medidas de transparencia salarial

5 SALUD LABORAL			ELEGIDAS
M E D I D A S	Convenio Colectivo	Elaboración de protocolo de acoso sexual	A12
	Diagnóstico	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral	A12
		Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	A12
		Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.	A13
		Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.	A12
	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.		
	Propuesta del Personal	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	A12
Ley Igualdad	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	A12	
6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.	A14
		Revisión de documentos internos y externos con lenguaje no sexista	A14
		Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.	A14
	Propuesta del Personal	Utilización de lenguaje no sexista a nivel externo e interno	A14
7 OTROS			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades	A15
		Constitución del Comité de Igualdad	A17
		Promover la igualdad en órganos directivos	A16
		Incluir el compromiso con la igualdad y Tolerancia 0 acoso en Reglamento Regimen Interno	A18
		Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad	A19
		Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo	A20

c) **Acciones a implantar**

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios
	<u>2</u>	Elaborar modelos de solicitud de empleo que utilicen únicamente la información relevante en la selección
	<u>3</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas que participan en la selección
CONCILIACIÓN	<u>4</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
	<u>5</u>	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
	<u>6</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>7</u>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
	<u>8</u>	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna
	<u>9</u>	Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa
	<u>10</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
RETRIBUCIÓN	<u>11</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
SALUD LABORAL	<u>12</u>	Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	<u>13</u>	Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>14</u>	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos
MEDIDAS ORGANIZATIVAS	<u>15</u>	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades
	<u>16</u>	Revisar las formas de acceso a órganos directivos, estableciendo criterios no discriminatorios
	<u>17</u>	Constitución del Comité de Igualdad
	<u>18</u>	Incluir el compromiso con la igualdad y Tolerancia 0 acoso en Reglamento Regimen Interno
	<u>19</u>	Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad
	<u>20</u>	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

d) Descripción detallada de cada acción

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **Nueva Fundación Los Albares**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **Nueva Fundación Los Albares**
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

16

b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan o la comisión de igualdad de oportunidades (en caso de formarla) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
 - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla
 - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
 - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
 - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
 - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - Disminución de segregación vertical
 - Disminución de segregación horizontal
 - Utilización de las medidas de conciliación
 - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
 - Evolución de la plantilla
 - Incorporaciones del último año
 - Distribución por grupos de edad
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La persona responsable del plan, o en su caso, la comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, habiendo participado el 82% de las mujeres y el 100% de los hombres.

Los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la elaboración del diagnóstico y durante la selección de medidas y, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad.

Además, dado que no existe representación legal del personal, éste será aprobado por la plantilla.

11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Nueva Fundación Los Albares ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

Nombre:	Raquel
Cargo:	Dirección
Departamento:	Dirección

12. CALENDARIO

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022				18	2019				2020				2021				2022				
	Área	Código	Denominación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T		
Objetivo	ACCESO AL EMPLEO	01	Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.																		
Acción		<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios																		
Acción		<u>2</u>	Elaborar modelos de solicitud de empleo que utilicen únicamente la información relevante en la selección																		
Objetivo		02	Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.																		
Acción		<u>3</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas que participan en la selección																		
Objetivo	CONCILIACIÓN	03	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello																		
Acción		<u>4</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.																		
Objetivo		04	Implantar nuevas medidas de conciliación																		
Acción		<u>5</u>	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.																		
Objetivo		05	Implantar medidas de flexibilidad																		
Acción		<u>6</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.																		

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022

	Área	Código	Denominación	18	2019				2020				2021				2022		
				4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	06	Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.																
Acción		7	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.																
Objetivo		07	Conseguir que los puestos de trabajo estén ocupados por el personal más cualificado																
Acción		8	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna																
Objetivo		08	Revisar el proceso de formación y promover la participación del personal en la misma																
Acción		9	Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa																
Objetivo		09	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.																
Acción		10	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades																
Objetivo		RETRIBUCIÓN	10	Evitar discriminaciones retributivas															
Acción			11	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo															
Objetivo	SALUD LABORAL	11	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)																
Acción		12	Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo																
Acción		13	Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral																

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022

			18	2019				2020				2021				2022		
Área	Código	Denominación	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Objetivo	12	Dar visibilidad a la presencia de la mujer en la organización																
Acción	14	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos																
Objetivo	13	Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres																
Acción	15	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades																
Objetivo	14	Promover la igualdad en órganos directivos																
Acción	16	Revisar las formas de acceso a órganos directivos, estableciendo criterios no discriminatorios																
Objetivo	15	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad																
Acción	17	Constitución del Comité de Igualdad																
Acción	18	Incluir el compromiso con la igualdad y Tolerancia 0 acoso en Reglamento Regimen Interno																
Acción	19	Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad																
Acción	20	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo																

