



# **PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN EL BUEN SAMARITANO**



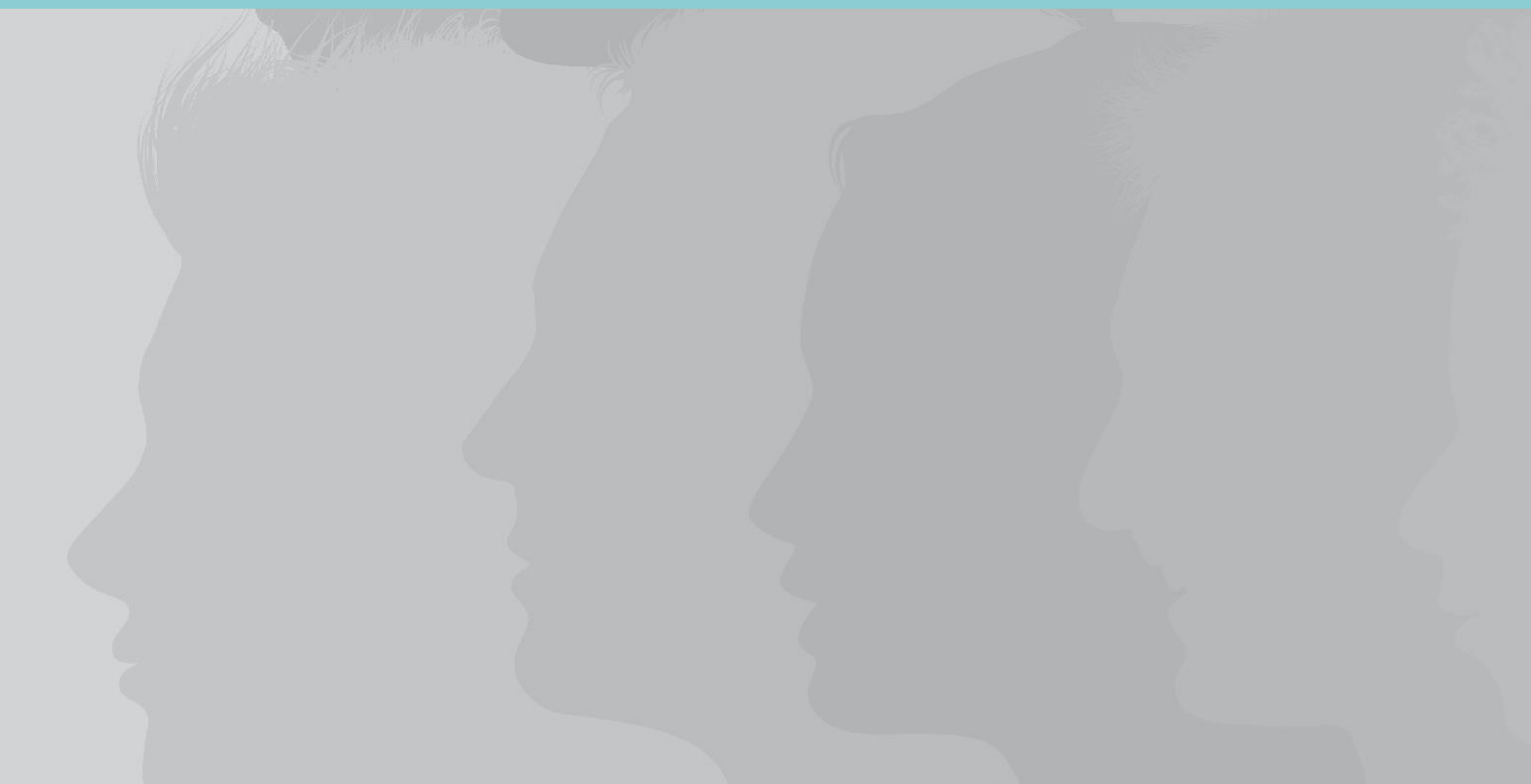


# ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. EMPRESA .....	4
2. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	11
3. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD.....	15
4. PRINCIPIOS GENERALES. FASES DEL PLAN.....	17
5. PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	20
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	22
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	25
8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	27
9. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36
10. PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.....	38
10.1    ÁREA RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	39
10.2    ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	40
10.3    ÁREA DE CLASIFICACIÓN.....	44
10.4    ÁREA FORMACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.....	45
10.5    ÁREA DE PROMOCIÓN .....	46
10.6    CONDICIONES DE TRABAJO.....	49
10.7    AUDITORÍA SALARIAL.....	51
10.8    EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.....	52
10.9    INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	54
10.10   PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	55
10.11   APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	57
10.12   COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	58
11. MEDIOS Y RECURSOS. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN.....	60
12. CALENDARIO.....	63



# 1. EMPRESA



# Fundación El Buen Samaritano

**CIF G-82184615**

## **CENTROS DE TRABAJO DE LA FUNDACION EL BUEN SAMARITANO**

Calle Matilde Hernández, 97-99 (Madrid)

Calle Alcocer, 42 (Madrid)

Camino de Ingenieros, 13 (Madrid)

Calle Arquitectura, 1 (Madrid)

**DIRECCIÓN SOCIAL:** Calle Matilde Hernández, 97-99 28025 Madrid

**ÁMBITO GEOGRAFICO:** Comunidad de Madrid

**TITULARIDAD DE LA FUNDACIÓN:** Dependiente del Arzobispado de Madrid. Privada con concierto con la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad.

**TELÉFONO:** 91 462 07 39

**ÁMBITO FUNCIONAL:** Servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención a personas con discapacidad de tipo psíquico.

**EMAIL:** [esther.amador@fundacionbuensamaritano.es](mailto:esther.amador@fundacionbuensamaritano.es)

**CNAE:** 8812

**PAGINA WEB:** <http://fundacionbuensamaritano.es>

La Fundación El Buen Samaritano, al amparo de la Archidiócesis de Madrid, es una entidad sin ánimo de lucro que desde 1998 trabaja por la recuperación y la integración social, familiar y laboral de personas con enfermedad mental grave y duradera.

Desempeña esta labor a través de la gestión de recursos de la Red Pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera de la Consejería de Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, de la Comunidad de Madrid.

La Fundación El Buen Samaritano se constituye el 11 de noviembre de 1998 (Ministerio de la Presidencia, Nº 000463 –antiguo Ministerio de Defensa, Nº 167 SE/F. 23/11/1998-), teniendo como finalidad *“la práctica de la caridad cristiana con las personas particularmente desvalidas y sin medios que necesitan una atención especial”*.

En el año 1998, en colaboración con los Servicios de Salud Mental de Carabanchel (Madrid), comenzó su andadura el Centro de Día “Nuestra Señora del Sagrario” en el local sito en la C/ Alba de Tormes, 12, pudiendo atender simultáneamente hasta 15 personas. El Consejo de Gobierno cede gratuitamente el 23/11/2000 el uso del local sito en C/ Matilde Hernández, 97-99 (Madrid), lo que permite aumentar la capacidad de atención hasta un número de 30 personas.

El 1 de noviembre de 2003 se conciertan, en el marco del Plan de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y crónica, con la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Políticas Sociales, tres recursos:

- Centro de Rehabilitación Psicosocial “Ntra. Sra. del Sagrario – Carabanchel”
- Centro de Día “Ntra. Sra. del Sagrario – Carabanchel”
- Centro de Rehabilitación Laboral “Ntra. Sra. del Sagrario – Carabanchel”

Con fecha 1 de diciembre de 2006 se concierta un nuevo recurso:

- Centro de Rehabilitación Laboral “Villaverde”

Con fecha 1 de Julio de 2018 se concierta un nuevo recurso:

- Centro de Rehabilitación Laboral “Arganzuela”

Estos cinco recursos forman parte de los dispositivos de la actual Red Pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera de la Consejería de Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid, regulados por el Decreto 122/1997, de dos de octubre de 1997 (B.O.C.M.).

Son gratuitos, voluntarios y su población destinataria se dirige a personas con enfermedad mental grave y duradera de ambos sexos. La derivación se lleva a cabo por los Servicios de Salud Mental de referencia. Se atiende todos los meses del año, de manera ininterrumpida, de lunes a viernes en horario de mañana y tarde. Todas las intervenciones tratan de responder a las necesidades y expectativas individuales de cada una de las personas atendidas y de sus familias.

La Fundación cuenta con cinco centros ubicados en la zona sur de Madrid (distrito de Carabanchel, Villaverde y Arganzuela). Cada centro está especializado en cubrir las necesidades de las personas atendidas en función de la etapa de su recuperación e integración en la que se encuentran, donde equipos profesionales especializados en el tipo de recuperación necesaria, ya sea social, familiar o laboral, proporcionan una asistencia personalizada y adaptada a sus necesidades.

## **Cultura y Filosofía de la empresa**

La Fundación apuesta por el bienestar de las personas y el clima laboral favorable en la institución.

## **Misión**

La misión de la Fundación “El Buen Samaritano” es convertirse, a través de su buena praxis, en un referente en asistencia social a personas con enfermedad mental, por el excelente nivel de servicio prestado y la contribución sostenida a la mejora de la calidad de vida de las personas atendidas y su integración en la comunidad.

Se da respuesta a las carencias asistenciales para que todas las personas tengan acceso a una atención digna, sea cual sea su situación social, pues toda persona merece ser atendida, respetando y cuidando su dignidad. Se persigue proporcionar una ayuda integral a las personas que acuden, no solo cubrir necesidades, sino ayudar a reinsertarse en la sociedad a nivel psicosocial, familiar y laboral.

## Valores

- **Hospitalidad:** Nos hacemos cargo de las necesidades de la persona, dando un trato cercano, respetuoso e individualizado.
- **Respeto:** Creemos firmemente que toda persona merece ser atendida respetando y cuidando su dignidad, sea cual sea su situación social.
- **Responsabilidad y compromiso:** Somos un referente en asistencia social a personas con enfermedad mental, con un excelente servicio, que contribuye a la mejora de la calidad de vida de las personas que atendemos.
- **Competencia:** Nuestro objetivo es que todos los profesionales puedan alcanzar el mayor desarrollo en sus competencias laborales.
- **Cooperación:** Somos centros de referencia en la formación de alumnos universitarios de Psicología, Psiquiatría, Enfermería, Terapia Ocupacional, Educación Social, Integración Social y Trabajo Social.
- **Trabajo en equipo:** Contamos con equipos multidisciplinares que están en continua formación, enormemente comprometidos con proporcionar una atención de calidad.
- **Procedimientos:** La Política de Calidad de la Fundación El Buen Samaritano se centra en prestar un excelente servicio socio-asistencial a personas con enfermedad mental y sus familias, satisfaciendo sus necesidades asistenciales y los requisitos de clientes institucionales, incrementando su percepción sobre la labor de la Fundación. La ejecución de los procesos socio-asistenciales y de rehabilitación cumplen los requisitos establecidos normativa y contractualmente, centrándose en la optimización de medios, la motivación del personal y la mejora continua del servicio y del propio Sistema de Gestión.

Como medio para lograr dicha satisfacción y disponer de las actualizaciones administrativas imprescindibles para el desarrollo de la actividad, desarrollamos un Sistema de Gestión de la Calidad basado en ISO 9001.



## **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**

Desde la Fundación El Buen Samaritano se ha apostado por una Responsabilidad Social Corporativa centrada en:

- Velar por el ejercicio de los derechos del trabajador/a, a través de la incorporación de mejoras en las condiciones laborales que favorecen la conciliación del trabajo con la vida familiar y la mejora económica de los salarios.
- Proteger la salud de los trabajadores/as, a través de la concesión de seguro médico privado, de facilitar la concesión de baja por riesgo de embarazo desde las 12 semanas de gestación.
- Incorporar medidas de protección frente al estrés, a través del desarrollo de acciones específicas dentro de la jornada laboral con personal cualificado en gestión del estrés.
- Cuidar cuestiones medioambientales, realizando esfuerzos constantes en la reducción de materiales difícilmente biodegradables, cuidando el consumo eléctrico, a través de paneles de bajo coste energético, así como el desarrollo de nuevas metodologías medioambientales en sus espacios de atención a personas.
- Mantener esfuerzos en la lucha contra el fraude y la corrupción, mediante la elaboración de un Plan de Transparencia.

## **Estructura de la Fundación**

El Patronato consta de seis miembros. Los estatutos establecen un organigrama compuesto por un cuadro directivo (Coordinador de los Recursos y Directores/as), y una plantilla multidisciplinar de profesionales (Psicólogo/as, Terapeutas Ocupacionales, Trabajador/a Social, Educadores/as, Maestros/as de Taller, Preparadores/as Laborales, etc.), así como personal administrativo y de limpieza. La formación continua de nuestras personas trabajadoras es un valor fundamental que nos permite mejorar la calidad de las atenciones que realizamos.

Consideramos primordial elevar la capacidad técnica de nuestros equipos mediante planes de mejora que fomenten nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, con el objetivo de alcanzar la excelencia en la asistencia y servicio prestado.

Para mejorar la capacitación de nuestros profesionales, la Fundación El Buen Samaritano elabora anualmente un Plan de Formación Interna, resultado de un exhaustivo análisis y detección de las necesidades existentes. Además, realiza un esfuerzo importante en apoyar la financiación de formación externa que pueda ser de interés técnico.

## **2. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO**

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación El Buen Samaritano es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este Plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

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 suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación El Buen Samaritano tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 obliga a las empresas 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 acordar con la representación legal de los trabajadores/as (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Fundación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un Plan de Igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

Este Plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

El compromiso de la Dirección con este 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 de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Fundación, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran 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 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.

Para la Fundación El Buen Samaritano la igualdad es un principio fundamental y entiende que, debido a las peculiaridades del sector feminizado, ha de poner medidas para conseguir la igualdad real en la Fundación.



### **3. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD**

El compromiso de la Dirección con este objetivo 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, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Fundación para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran 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 las áreas siguientes:

- Formación.
- Promoción.
- Condiciones laborales (incluida la auditoría salarial).
- Ejercicio responsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso.
- Comunicación y lenguaje.
- Salud laboral con perspectiva de género.





## **4. PRINCIPIOS GENERALES. FASES DEL PLAN**



Desde la Fundación El Buen Samaritano, se formalizó el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en un documento corporativo de fecha **26 abril de 2021**.

## **CARACTERÍSTICAS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD**

**Transversal**. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

**Activo y preventivo**. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como a mantenerla.

**Colectivo e integrador**. Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

**Negociado**. Considera como uno de sus principios básicos la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes: Representantes de la dirección y conjunto de la plantilla.

**Dinámico**: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

**Sistemático-coherente**. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

**Flexible**. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

**Temporal**. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

### **Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes**

I. **Compromiso de la entidad**. Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección, que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa, a través de los canales de comunicación habituales a fecha 26 abril de 2021.

II. **Constitución de la Comisión Negociadora**, conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos, a fecha 6 noviembre de 2021.

III. **Diagnóstico de la organización** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, clasificación, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría salarial, corresponsabilidad-conciliación, infrarrepresentación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. 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, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el Plan de Igualdad a la sociedad en general).

VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan. Se determinará si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



## **5. PARTES QUE LO CONCIERTAN**

**EN REPRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN:**

DIEGO PULIDO VALERO (Apoderado)

ESTHER AMADOR CARAVANTES (Directora Centro de Rehabilitación Laboral Arganzuela)

**EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DE LOS CENTROS DE MADRID:**

ÓSCAR VALVERDE MÍNGUEZ

MÓNICA FAURA RUBIO

\* Ambos trabajadores forman parte del Comité de Representación de la Fundación

**CON CARÁCTER ASESOR, CON VOZ, PERO SIN VOTO:**

AMPARO SEMPERE BLANQUER (Consultora)



## **6. GLOSARIO DE TÉRMINOS**



- **Acciones positivas:** medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y ofensivo.
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada uno debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.
- **Compatibilización:** equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.
- **Cultura organizacional:** conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.
- **Discriminación:** trato desfavorable dado a una persona debido a su pertenencia a un grupo concreto.
- **Diversidad:** diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.
- **División sexual del trabajo:** se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.
- **Estereotipos sociales:** determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.
- **Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

- **Lenguaje sexista:** es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).
- **Principio de igualdad:** este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.
- **Responsabilidad social corporativa:** supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.
- **Roles:** un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.
- **Techo de cristal:** barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.





## **7. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Ámbito personal:**

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación El Buen Samaritano, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Fundaciones de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la Fundación usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por Fundaciones de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

**Ámbito territorial:**

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan. En concreto se analizan los centros de Madrid en las direcciones indicadas al inicio del Plan.

**Ámbito temporal:**

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

**Ámbito funcional:**

Tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad psíquica en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.



## **8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

La Fundación El Buen Samaritano apuesta firmemente por la Igualdad como principio universalmente reconocido y desea incorporarlo como principio y cultura de su organización.

### **DEFINICIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN**

- **Discriminación Directa** es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.
- **Discriminación Indirecta** es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima. Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **ANÁLISIS REALIZADO EN LAS SIGUIENTES ÁREAS:**

Análisis de la plantilla en Selección y contratación, Formación, Promoción, Condiciones laborales (incluida la auditoría salarial), Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Prevención del acoso, Comunicación y lenguaje, Salud laboral con perspectiva de género, se desprenden los siguientes puntos:

El análisis de la plantilla se realiza en el año 2020 y estaba compuesta por:

24 Hombres	33,80%
47 Mujeres	66,20%
71 Total	100,00%

Encontramos un 32,4% más mujeres que hombres. Aunque si vemos una mayor representatividad de mujeres. no existe la diferencia de 40/60 entre ambos géneros en la total plantilla.

En los últimos años, **la incorporación** de mujeres ha sido superior a la de hombres. El sector está feminizado por tratarse de un servicio de cuidado a dependientes, tradicionalmente vinculado a la mujer. Pero en la Fundación, este servicio está totalmente profesionalizado.

En el año 2020 se incorporaron 11 personas, 2 hombres y 9 mujeres (2,81% hombres y 12,67% mujeres sobre total plantilla). No hay discriminación a la hora de contratar mujeres. Al contrario, son los perfiles femeninos los que priman en la contratación, sin que en ningún caso se supere la brecha de género 40/60.

Tras la constitución del **Comité de Empresa** en septiembre 2021, queda conformado por 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres. Las **edades** de la Representación Legal de Trabajadores abarcan de los 34 a los 49 años. Los puestos que ocupan los miembros del Comité son: dos Maestros de Taller, una Psicóloga, una Auxiliar de Limpieza y un Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral.

#### **Distribución de la plantilla total por edades:**

- Edad 20 a 35 años: 18 personas (25% de la plantilla) 16 mujeres y 2 hombres, un 22,53% mujeres y un 2,81% hombres sobre total plantilla.
- Edad 35 a 45: 26 personas (36,61% de la plantilla) 16 mujeres y 10 hombres, un 22,53% mujeres y un 14,08% hombres sobre total plantilla.
- Edad de 45 a 60 o más: 25 personas (35,21% de la plantilla) 13 mujeres y 12 hombres, un 18,30% mujeres y un 16,90% hombres sobre total plantilla.

Por lo que respecta al **tipo de contrato**, hay un porcentaje elevado tanto de hombres como de mujeres con tipo de contrato de duración determinada a tiempo parcial (2 hombres y 12 mujeres, 19,71% de la plantilla), haciendo un total de 14 personas (2,81% hombres y 25,53% mujeres sobre total plantilla). Se debe a las sustituciones por guarda legal y excedencias temporales a cubrir. Los contratos a tiempo completo indefinidos suponen un 46,48% de la contratación (33 personas).

Por lo que respecta a la representación hombre/mujer en el **organigrama**, en la Fundación El Buen Samaritano hay departamentos masculinizados y otros feminizados.

- Director/a General: 1 hombre.
- Directores/as de área/directivos: 4 hombres y 1 mujer (5,63% hombres y 1,40% mujeres): 16,66% hombres sobre total hombres y 2,12% mujeres sobre total mujeres.
- Directores/as de centro: 4 mujeres y 1 hombre ((5,63% mujeres y 1,40% mujeres): 8,51% mujeres sobre total mujeres y 4,16% hombres sobre total hombres

Los puestos ocupados por mujeres en 100% son:

Terapeuta ocupacional

Administrativo/a

Preparador/a laboral

Puestos con igualdad de representación, sobre total plantilla, son:

Educador/a: 2,81% hombres y 8,45% mujeres.

Limpiador/a: 8,45% hombres y 7,04% mujeres.

Maestros/as de Taller: 8,45% hombres y 4,22% mujeres.

Vemos que existe paridad en casi todos los puestos, aunque las mujeres tienen menor representación en dirección, y hay puestos donde solo existen mujeres. Se establecerá como medida del Plan la posibilidad de promocionar a puestos superiores. En los últimos tres años, no ha habido promociones ni vacantes en estos puestos. Y las mujeres ocupan en mayor porcentaje el puesto de Director/a de centro.

- **Departamentos feminizados:** Administrativo/a, Director/a de centro, Educador/a, Preparador/a laboral, Psicólogo/a y Terapeuta ocupacional.
- **Departamentos masculinizados:** Mantenimiento, Director/a de área y Maestro/a taller

Buscaremos con este Plan, encontrar paridad en todos los departamentos, para poder lograr un equipo que aporte diversidad a todas las áreas.

En los puestos de Directores/as de área, no ha habido promociones en los últimos años, pero en puestos equivalentes, como directores/as de Centro hay una mayor representación femenina.

Hay una fidelización de los perfiles profesionales en la empresa. Por lo que respecta a la **antigüedad** un 36, 61% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 10 años, un 14,08% hombres y un 22,53% mujeres, sobre total plantilla.

## **Selección y contratación. Clasificación**

La Fundación no cuenta con un Departamento de Recursos Humanos (RRHH) al uso; las decisiones de este se toman por el Comité de Dirección, que está formado por el Gerente, Directores/as de Recursos, Adjunto/a dirección y Técnico de gestión administrativa. La política de RRHH está centrada en el cliente interno y externo. La Fundación **cuenta** con descripción de puestos, ha realizado una valoración en los mismos y de forma periódica se evalúan las competencias de los equipos. La plantilla es muy estable, la necesidad de nuevos perfiles surge por varios motivos:

- Apertura de nuevos recursos (centros o servicios). Así ocurrió en el 2018.
- Cubrir bajas o excedencias.
- Bajas por maternidad.
- Reducciones de jornada por maternidad.

La solicitud de incorporación de un nuevo perfil, la realiza los/as Directores/as de centro. En el momento que se conoce la solicitud de excedencia o necesidad de cubrir un puesto, los/las Directores/as de Centro se reúnen con el Comité de Dirección. Si dicha excedencia o reducción de jornada ha de ser cubierta se analizan:

- Perfiles internos (en el caso de que pueda tratarse de una promoción).
- Perfiles que han estado en prácticas en alguno de los centros.
- Perfiles que han trabajado o colaborado con la RED.

Las personas interesadas presentan su candidatura y acceden a una entrevista con el/la Directora del centro. El sistema de reclutamiento se realiza a través de la red interna (personas que ya están trabajando) o personas que han tenido relación con cualquiera de los recursos por haber trabajado anteriormente o por haber estado en prácticas en la Fundación.

La Fundación cuenta con definiciones de puestos que describen las funciones a desarrollar, los requisitos requeridos para el puesto (formación, conocimientos, experiencia, habilidades, cualidades personales y habilidades) y las características del puesto. Además, cuenta con normas escritas y comunicadas a toda la plantilla en el Manual de Normas de Régimen Interno, que regulan tanto la selección interna para promoción, como la selección externa. La Fundación utiliza lenguaje inclusivo en todas las convocatorias de empleo.

Existe un Manual de acogida que regula las normas de funcionamiento interno, los derechos y beneficios de los/las profesionales. Consta de los siguientes puntos: Contratación de personal, situaciones de IT, finalización del contrato, reducciones de contrato de trabajo, excedencias, vacaciones anuales y permisos, formación, selección, organización de los centros, compensaciones ante diferentes casos, y otras mejoras laborales diferentes de las establecidas en Convenio Colectivo.

No existe segregación horizontal ya que no encontramos diferencias 40/60 en ningún departamento o recurso.

No existen barreras internas o externas o sectoriales para las incorporaciones de mujeres en la Fundación, sino todo lo contrario, hay 9 mujeres y 2 hombres en el año 2020.

No disponen de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección: en cada proceso se registran los Curriculum para el puesto, pero hasta la fecha no se ha guardado este dato.

No existe discriminación a la hora de la contratación por edad y género. Esto se debe en principio a los valores de la Fundación, donde el enfoque es para y por las personas, no se trata de género, sino de los perfiles necesarios para cubrir las necesidades de las personas a las que atiende la Fundación.

Por lo que respecta a la **clasificación** profesional de la plantilla podemos observar que se utiliza el lenguaje inclusivo en neutro en casi todos los puestos, como medida del Plan se buscará el lenguaje inclusivo o neutro en todos los puestos y categorías. La Fundación cuenta con una correcta clasificación profesional en todos los puestos y para toda la plantilla, definida por la correcta realización de descripciones de puestos que detallan competencias, funciones y responsabilidad y vincula cada puesto al grupo y categoría definido por convenio.

## **Formación**

Por lo que respecta a formación, la Fundación ofrece formación tanto a hombres como mujeres en habilidades necesarias para el desarrollo del puesto, La formación es un apartado muy importante para esta, así viene recogido como unos de los valores principales: *“La formación continua de nuestros profesionales es un valor fundamental que nos permite mejorar la calidad de las atenciones que realizamos. Para la Fundación El Buen Samaritano es primordial elevar la capacidad de sus profesionales mediante*



*planes de mejora que fomenten nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, con el objetivo de que nos ayude a alcanzar la excelencia en la asistencia y servicio que prestamos. Para mejorar la capacitación de nuestros profesionales, la Fundación El Buen Samaritano elabora anualmente un Plan de Formación Interna, resultado de un exhaustivo análisis y detección de las necesidades existentes. Además, realiza un esfuerzo importante en apoyar la financiación de formación externa que pueda ser de interés técnico”.*

Se ofrece por igual a hombres/mujeres, en función de las necesidades del puesto, a diferentes perfiles, de forma que toda la plantilla consiga mayor versatilidad y por necesidades estratégicas como el desarrollo de nuevas áreas de prestación de servicio.

### **Promoción**

El proceso de promoción está estandarizado y es objetivo, dando opciones a promoción, tanto a hombres como a mujeres

### **Retribución**

Las retribuciones se establecen por convenio (salario y complementos). Toda la plantilla tiene jornada continua, con opciones de flexibilidad horaria por necesidades de conciliación. La Fundación cuenta con un protocolo de Prevención de Riesgos que analiza con perspectiva de género los puestos para supuestos de embarazo, maternidad y lactancia. No se realizan horas extras y los contratos se adaptan a las necesidades de la plantilla.

### **Auditoría retributiva**

La Fundación ha realizado una valoración de puestos por factores, previa a la negociación y aprobación del presente Plan de Igualdad. En la Fundación, la retribución es igual por trabajo de igual valor. Los factores que se han tenido en cuenta son: conocimientos y actitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Del análisis por puestos de igual valor no existe brecha de género. También se ha realizado un análisis salarial de género por: puesto, rango, antigüedad, número de hijos, tipo de contrato, nivel de exigencia y responsabilidad, departamentos, sin que en ninguno de estos análisis se pueda detectar discriminación salarial.

## **Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral**

En la Fundación se ofrecen **medidas para la conciliación entre otras:**

- Jornada continúa
- Posibilidad de cambiar el día a la semana que les corresponde hacer jornada de tarde con otros compañeros/as o reorganizar el resto de la jornada por la mañana
- Se disponen de 3 días de asuntos propios a cuenta de días de vacaciones.
- Se facilita la asistencia a tutorías, citas médicas de hijos, aportando justificante correspondiente.
- Flexibilidad a la hora de organizar las vacaciones, coordinando que no queden servicios sin cubrir.
- Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo.
- Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos puestos donde sea posible a nivel organizativo, previa concesión de reducción de jornada y consecuente ajuste de horario.
- Permisos para acompañar al médico a menores o familiares dependientes a su cargo.

Todas estas medidas están documentadas y comunicadas en la Normas de régimen de funcionamiento interno. Suelen solicitar estas medidas más las mujeres que los hombres. Estas reducciones de jornada no afectan al crecimiento y desarrollo de funciones.

### **Infrarrepresentación femenina**

La representación hombre/mujer por centro y departamento es mayoritaria de mujeres. Únicamente en un área (staff de la Fundación), hay una mayor representación de hombres frente a mujeres (7,04% hombres frente a un 1,41% mujeres)

### **Prevención del acoso**

La empresa cuenta con un protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo que se revisará como medida del Plan, para clarificar la fase de investigación y responsables de las mismas (fase informal y formal).

## **Comunicación y lenguaje**

El lenguaje que se utiliza en las comunicaciones internas y externas, son inclusivas y no discriminatorias, pero es necesario realizar una revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) actuales y el organigrama.

### **Auditoria retributiva**

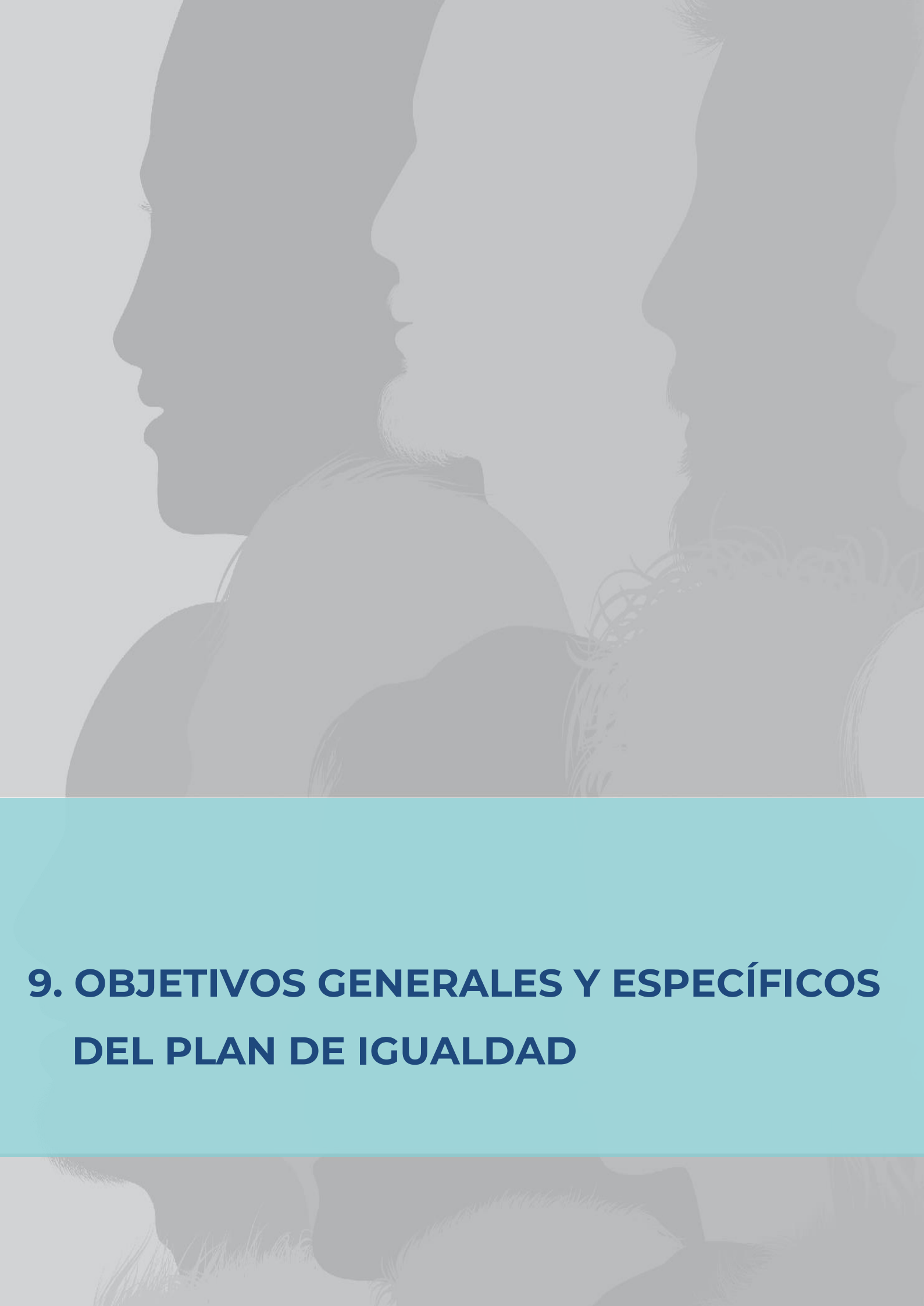
Se considera que para este Plan es necesario plantear una vigencia de cuatro años, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Una vez finalice su vigencia, la empresa deberá negociar un nuevo diagnóstico y Plan de Igualdad con la representación de la plantilla.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del Plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La Fundación establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.



## **9. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

## OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación, la salud laboral, las medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- Identificar las carencias en materia de igualdad
- Igualar la presencia de ambos sexos en los diferentes niveles de la empresa
- Fomentar el concepto de igualdad entre todo el personal de la empresa
- Crear una cultura empresarial basada en la igualdad
- Implantar medidas efectivas en materia de igualdad

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover una Cultura Organizacional sensible al género, que difunda los valores de igualdad que la Fundación aplica en sus principios.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la Fundación.
- Formar en género a las personas que componen la Fundación, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.
- Ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de los/as trabajadores/as y de la entidad.
- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación, formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la Fundación comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de oportunidades en la Fundación, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.



## **10. PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL**

# 10.1 ÁREA RESPONSABLE DE IGUALDAD

**OBJETIVO:** Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Fundación

ÁREA RESPONSABLE DE IGUALDAD						
	MEDIDAS	DESTINATARIOS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Fundación, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	Persona seleccionada	Designación de la persona responsable de la gestión del Plan	Responsable del departamento de RRHH	Formación de la persona responsable de igualdad	Fecha firma del Plan de Igualdad

## 10.2 ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### OBJETIVO:

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Fundación y en todas las áreas, actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, en concreto en las áreas donde hay infrarrepresentación.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Lograr una representación equilibrada de trabajadores/as en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
	MEDIDAS	DESTINATARIOS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
2	Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto	Todas las nuevas incorporaciones	Nº de hombres y mujeres por área y puesto  Nº de CV hombres y mujeres preseleccionados para cada nuevo puesto y contratación  Nº de hombres y mujeres seleccionados para el mismo	Responsable de igualdad nombrado/a en la medida anterior	Responsables de área o recursos	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses



3	<b>Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo que se anuncien por parte de la Fundación</b>	Todas las nuevas incorporaciones	Nº de ofertas de selección, revisión del lenguaje inclusivo utilizado en las mismas	Responsable de igualdad	Responsable de servicio o recurso que requiere las nuevas incorporaciones	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses
4	<b>Incluir el compromiso de la Fundación con la igualdad en cada vacante a cubrir</b>	Todas las nuevas incorporaciones	N.º de ofertas que incluyen el compromiso de la Fundación con la igualdad	Responsable de igualdad y responsables de contratación	Responsable de área o recursos	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Implantación durante la vigencia del Plan
5	<b>Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género</b>	Todas las nuevas incorporaciones	Análisis de los documentos de selección	Responsable del departamento de RRHH	Responsable de RRHH	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan

6	<b>Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros o con género neutro</b>	Todas las nuevas incorporaciones	Nº de puestos revisados	Responsable de igualdad y/o responsable de centro que requiere la incorporación	Responsable de centro	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan
7	<b>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia, etc.) y revisar el lenguaje de las Descripciones de Puestos de Trabajo</b>	Todas las nuevas incorporaciones	Nº de descripciones de puestos modificados	Responsable del departamento de igualdad	Responsable de igualdad. Área RRHH	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan

8	<p><b>Establecer, como principio general, la selección de hombres o mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados o feminizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, formación y experiencia, accederá al puesto vacante seleccionar el perfil menos representado cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas o feminizados de la Fundación</b></p>	<p>Todas las nuevas incorporaciones</p>	<p>Nº de candidaturas hombres y mujeres presentados/as</p> <p>Nº personas seleccionadas hombres y mujeres por puesto vacante cubierto</p>	<p>Responsable del departamento de RRHH</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>
9	<p><b>Formación en selección y contratación con perspectiva de género a las personas responsables de los departamentos que solicitan nuevas contrataciones, recursos humanos y al equipo directivo</b></p>	<p>Responsables de selección, equipo de RRHH y equipo directivo</p>	<p>Nº de personas formadas: de la alta dirección, del departamento de RRHH y responsables de selección (hombres y mujeres).</p>	<p>Responsable de igualdad</p>	<p>Profesionales Expertos formadores en igualdad</p>	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p>

## 10.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN

### OBJETIVO:

Dar una imagen fiel y real a las responsabilidades y funciones del puesto, así como las exigencias y necesidades (experiencia, formación, etc.), que la clasificación profesional tenga un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Buscar la objetividad a la hora de valorar las nuevas incorporaciones atendiendo a las necesidades objetivas del puesto y no a cuestiones de género.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Revisar y mantener los sistemas de clasificación profesional en la Fundación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
10	<b>Realizar seguimiento de la valoración de puestos, realizada previo al Plan de Igualdad, adaptar y revisar los grupos de cotización vinculados a cada puesto. Revisar las descripciones de puestos</b>	Toda la plantilla de la Fundación	Nº clasificaciones profesionales revisadas  Nº de hombres y mujeres a los que le afecta el cambio en la clasificación	Responsable del departamento de Igualdad	Responsable de igualdad	Inicio a la firma del Plan de igualdad  Revisión al año  Durante la vigencia del Plan

## 10.4 ÁREA FORMACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVO:

Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y realizar un desarrollo de las personas para que puedan lograr los objetivos fijados por la Fundación y permitir un desarrollo integral de las personas. Formar en habilidades que sirvan para mejorar el desarrollo personal y habilidades transversales útiles para la promoción en la Fundación, así como para en general mejorar la vida profesional y personal.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. Garantizar el acceso de los trabajadores/as a toda la formación que imparte la Fundación.

ÁREA FORMACIÓN y CONDICIONES DE TRABAJO						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
11	Incluir módulos de igualdad en el Manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje	Toda la plantilla de trabajadores/as	Revisión contenido de los módulos  Registro del número de hombres y mujeres que reciben dicha información  Número de formación en igualdad de hombres y mujeres que reciben la formación	Responsable del departamento de igualdad	Responsable de igualdad y responsables de cada centro	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses.  Durante la vigencia del Plan

12	<p><b>Realizar una campaña de formación en Igualdad para toda la plantilla</b></p> <p><b>Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Seguimiento en Igualdad</b></p>	Toda la plantilla de trabajadores/as	<p>Número de horas de formación y hombres mujeres que reciben la formación</p> <p>Número de horas de formación en igualdad que reciben los miembros de la Comisión Negociadora en Igualdad</p>	Responsable de Igualdad	Responsable de Igualdad y formadores/as externos.	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>
13	<p><b>Realizar la formación dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea posible y las formaciones externas permitan dichos horarios</b></p>	Toda la plantilla de trabajadores/as	<p>Número de formaciones dentro y fuera de la jornada laboral</p> <p>Número de hombres y mujeres que asisten a las formaciones</p>	Responsable de Igualdad	Responsable de igualdad y responsables de centros	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>
14	<p><b>Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Fundación, a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración</b></p>	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de horas de formación y hombres mujeres que reciben la formación	Responsable de Igualdad	Responsable de planificar las formaciones	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>

# 10.5 ÁREA DE PROMOCIÓN

**OBJETIVO:**

Garantizar que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

ÁREA PROMOCIÓN						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
15	Mantener el proceso de promoción tal y como está en la actualidad. Publicar las vacantes de puestos haciendo referencia a los requisitos exigidos por el puesto sin sesgos de género, haciendo referencia a competencias, formación y experiencia	Toda la plantilla de trabajadores/as.	<p>Procedimiento elaborado</p> <p>Medios por los que se difunde</p> <p>Número de mujeres y hombres a quienes se realiza la difusión</p> <p>Número de personas que se presentan a la promoción</p> <p>Número de mujeres y hombres que promocionan al puesto</p>	Responsable del departamento de Igualdad	Responsables de centros que proponen una promoción o comunican una vacante	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>

16	<b>Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional</b>	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación, desagregado por sexo	Responsable de Igualdad	Responsable de centros	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan
17	<b>En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia los hombres o mujeres en el ascenso a puestos donde estén infrarrepresentadas/os</b>	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de promociones de mujeres y hombres, indicando grupo/categoría o puesto al que promocionan  Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas	Responsable de Igualdad	Responsable de los centros	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan



## 10.6 CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVO:

Garantizar la salud laboral de los trabajadores/as. Seguir y mejorar con el sistema de remuneración igualitario en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y en función de factores relacionados con el desempeño.

### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar unas condiciones y entornos de trabajo sin sesgo o discriminación por género. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

CONDICIONES DE TRABAJO						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
18	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional	Toda la plantilla de trabajadores/as	Datos de siniestralidad hombre/mujer por puesto, grupo o categoría profesional	Responsable de Igualdad	Empresa de Prevención de Riesgos Laborales	Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante toda su vigencia

19	<p><b>Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento en Igualdad negociará, junto con la Dirección de la empresa, la uniformidad en la empresa, que sea acorde con la cultura, misión, valores de la empresa y las características del puesto. Evitando sesgos de género en los acuerdos que se tomen</b></p>	<p>Toda la plantilla de trabajadores/as</p>	<p>Número de campañas sobre seguridad y bienestar realizados</p> <p>Revisión de la incorporación de la perspectiva de género</p> <p>Código de uniformidad aprobado</p>	<p>Responsable de los centros</p>	<p>Responsable de Igualdad y Mutua de prevención</p>	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>
20	<p><b>Realizar encuestas de clima de igualdad a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad</b></p>	<p>Toda la plantilla de trabajadores/as</p>	<p>Número de encuestas y contenido de estas</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>

## 10.7 AUDITORÍA SALARIAL

AUDITORÍA SALARIAL						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN
21	Realizar revisión del registro salarial anual por grupo categoría, nivel exigencia y responsabilidad y realizar un seguimiento de las remuneraciones para que se ajuste y se mantenga el actual análisis salarial y evitar brechas salariales de género. La Representación Legal de los Trabajadores podrá solicitar la revisión del registro salarial anual, por correo electrónico indicando el motivo de dicho interés, teniendo acceso al contenido íntegro del mismo. Cualquier trabajador o trabajadora, podrá solicitarlo a través de la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo acceso a las diferencias porcentuales por género.	Toda la plantilla de trabajadores/as	Porcentaje de brecha salarial por grupo y categoría profesional en el registro salarial anual	Responsable del departamento de Igualdad	Gestoría	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan

# 10.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

**OBJETIVO:**

Ofrecer la opción de realizar cambios en el turno de tarde para poder facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad siempre que sea posible por la organización del servicio.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa con la conciliación y garantizar las medidas de conciliación para todo el personal.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
22	Establecer un horario de reuniones presenciales y/o telemáticas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Establecer un límite de tiempo para las reuniones	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de reuniones convocadas fuera del horario laboral y justificación de dicha necesidad.  Número de Hombres/ mujeres que asisten a las mismas	Responsables de los centros	Responsable de RRHH	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan

23	<b>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores de sexo masculino sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas</b>	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de comunicaciones, revisión del contenido, canales por los que se han comunicado los derechos recogidos por ley y convenio  Número de hombres y mujeres que utilizan las medidas de conciliación propuestas por la empresa	Responsable del departamento de Igualdad	Gestoría de	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan
----	---	--------------------------------------	---	--	-------------	--

## 10.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Las medidas relacionadas con esta área, dado que NO existe en la empresa, están incluidas en las medidas de Selección, Contratación y Promoción.

## 10.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No se ha dado ningún caso relacionado con acoso sexual en la Fundación. La Comisión Negociadora ha diseñado un protocolo específico que se publicará a toda la plantilla, a la firma del Plan.

### **OBJETIVO:**

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Fundación.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Comunicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actualizado, a toda la plantilla de trabajadores/as.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN
24	Redactar y consensuar en la Comisión de Seguimiento de Igualdad el protocolo presentado a la Comisión Negociadora en Igualdad, publicar y comunicarlo al resto de la plantilla de trabajadores/as	Toda la plantilla	Revisión del protocolo aprobado y su comunicación a la plantilla de trabajadores/as	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento en Igualdad	Comisión de Seguimiento en Igualdad	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan

25	<b>Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, etc.), impartición de formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla de trabajadores/as para la identificación, prevención y denuncia ante situaciones de acoso.</b>	Toda la plantilla de trabajadores/as	Número de comunicaciones a la plantilla  Número de formaciones impartidas  Número de hombres y mujeres que la reciben por puesto, grupo y categoría  Número de denuncias recibidas	Responsable de Igualdad	Formadores/as expertos/as en violencia de género	Inicio a la firma del Plan de Igualdad  Revisión a los 6 meses  Durante la vigencia del Plan
----	---	--------------------------------------	--	-------------------------	--	--



# 10.11 APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## OBJETIVO:

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO						
	MEDIDAS	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN
26	<p><b>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</b></p> <p><b>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género</b></p>	Toda la plantilla de trabajadores/as	<p>Elaboración del documento</p> <p>Vía de comunicación</p> <p>Acompañamientos realizados</p>	Responsable en Igualdad	<p>Formadores/as externos.</p> <p>Personal experto formado en igualdad</p>	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>

# 10.12 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

## OBJETIVO:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la Fundación.

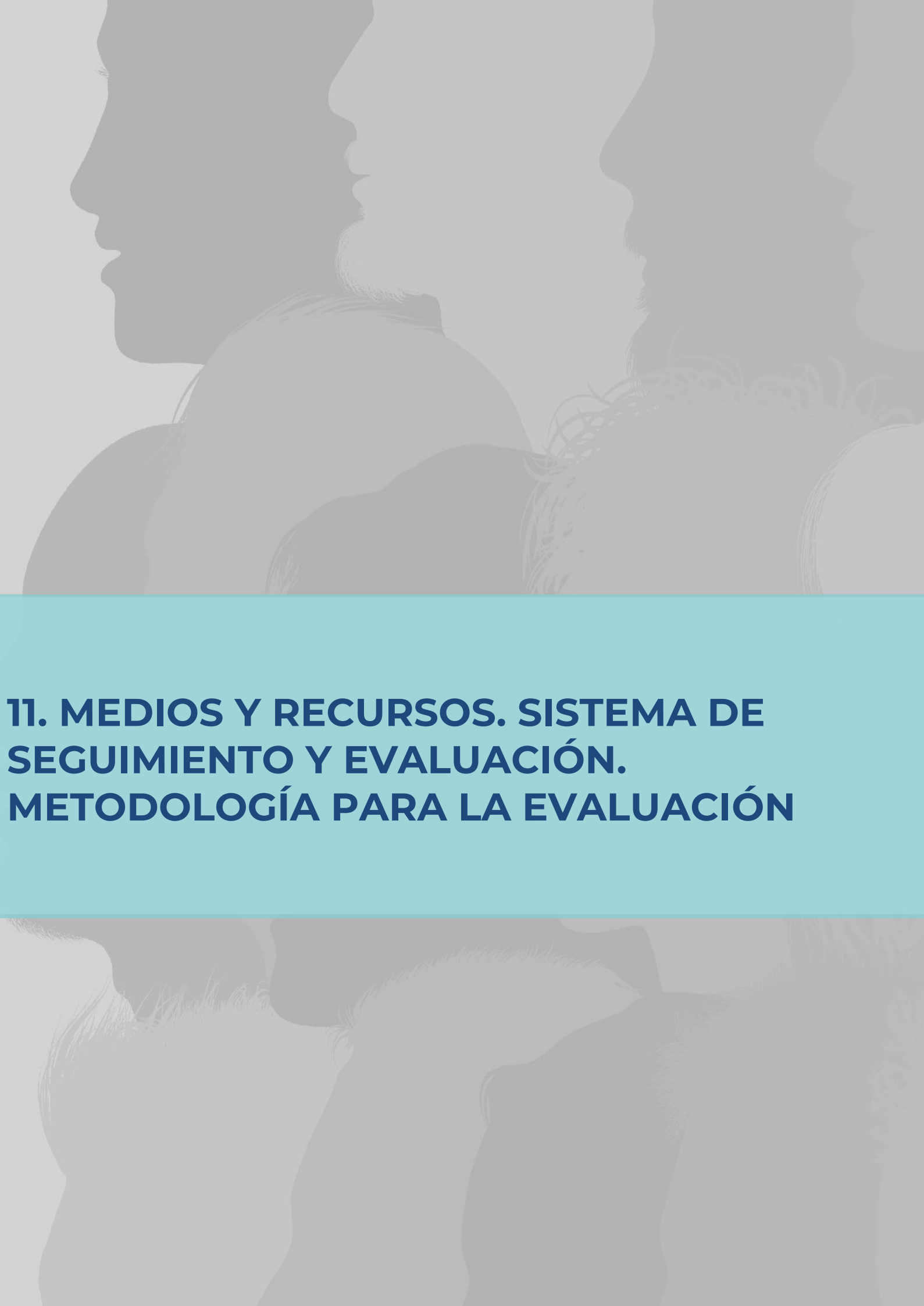
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Fundación.

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN						
	MEDIDAS	DESTINATARIOS	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES	RECURSOS ASOCIADOS	IMPLANTACIÓN
27	<p><b>Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje</b></p> <p><b>Informar y sensibilizar a la plantilla, clientes, colaboradores el compromiso de la empresa con la igualdad. Esta medida se materializa en tres apartados:</b></p> <p><b>•Comunicación a la plantilla en tabloneros de anuncio y</b></p>	<p>Toda la plantilla de trabajadores/as</p> <p>Resto de colaboradores y proveedores de servicios de la Fundación</p>	<p>Número de comunicaciones a la plantilla de trabajadores/as</p> <p>Actualización de los espacios de la web dedicados a la igualdad</p> <p>Comunicación de compromiso de igualdad en las comunicaciones</p>	Responsable en Igualdad	Responsable de centros, marketing y resto de departamentos	<p>Inicio a la firma del Plan de Igualdad</p> <p>Revisión a los 6 meses</p> <p>Durante la vigencia del Plan</p>

	<p><b>comunicaciones internas referentes a materia de igualdad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción de un apartado en la web para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</b></li> <li>• <b>Añadir en las comunicaciones con proveedores y clientes el compromiso de la empresa con la igualdad</b></li> </ul>		(ej. Firma correo electrónico)			
--	--	--	--------------------------------	--	--	--



# **11. MEDIOS Y RECURSOS. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN**

## MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el Plan, la Fundación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- **Medios técnicos y materiales.** La Fundación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

## PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta en la que se reunirá la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

## METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN

**1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.), así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2. Informe de Seguimiento y evaluación.** Este Informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, recopiladas en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

**3. Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión Negociadora y la Dirección de la Fundación, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación Corporativo.

## **COMISIÓN PARITARIA PARA SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **En representación de la Fundación:**

DIEGO PULIDO VALERO (Apoderado)

ESTHER AMADOR CARAVANTES (Directora Centro de Rehabilitación Laboral Arganzuela)

### **En representación de los trabajadores/as de los centros de Madrid:**

ÓSCAR VALVERDE MÍNGUEZ

MÓNICA FAURA RUBIO

Ambos forman parte del Comité de Trabajadores de la Fundación

### **Con carácter asesor, con voz, pero sin voto**

AMPARO SEMPERE BLANQUER (Consultora)

Se realizarán Informes de Seguimiento con carácter semestral/anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del Plan.



## **12. CALENDARIO**



		<b>MEDIDA</b>	<b>INICIO</b>	<b>REVISIÓN</b>
	1	Nombrar responsable de igualdad	Firma del Plan	6 meses
<b>ACCESO SELECCIÓN CONTRATACION</b>	2	Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto	Firma del Plan	6 meses
	3	Incluir el compromiso de la Fundación con la igualdad en cada vacante a cubrir	Firma del Plan	6 meses
	4	Incluir el compromiso de la Fundación con la igualdad en cada vacante a cubrir	Firma del Plan	6 meses
	5	Revisar los documentos de los procesos de selección para evitar cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género	Firma del Plan	6 meses
	6	Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros o con género neutro	Firma del Plan	6 meses
	7	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones	Firma del Plan	6 meses



		competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...) y revisar el lenguaje de las descripciones de puesto de trabajo.		
	8	Establecer, como principio general, la selección de hombres o mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados o feminizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, formación y experiencia, accederá al puesto vacante seleccionar el perfil menos representado cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas o feminizados de la empresa	Firma del Plan	6 meses
	9	Formación en selección y contratación con perspectiva de género a las personas responsables de los departamentos que solicitan nuevas contrataciones, recursos humanos y al equipo directivo	Firma del Plan	6 meses
<b>CLASIFICACIÓN</b>	10	Realizar seguimiento de la valoración de puestos, realizada previo al Plan de Igualdad, adaptar y revisar los grupos de cotización vinculados a cada puesto. Revisar las descripciones de puestos	Firma del Plan	6 meses

<b>FORMACIÓN</b>	11	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje	Firma del Plan	6 meses
	12	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Seguimiento en Igualdad.	Firma del Plan	6 meses
	13	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea posible y las formaciones externas permitan dichos horarios		6 meses
	14	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.		6 meses
<b>PROMOCIÓN</b>	15	Mantener el proceso de promoción tal y como está en la actualidad. Publicar las vacantes de puestos haciendo referencia a los requisitos exigidos por el puesto sin sesgos de género. Haciendo referencia a competencias, formación, experiencia	Firma del Plan	6 meses

	16	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Firma del Plan	6 meses
	17	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las hombres o mujeres en el ascenso a puestos donde estén infrarrepresentadas/os	Firma del Plan	6 meses
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	18	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Firma del Plan	6 meses
	19	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar (Ejemplo manual de prevención)	Firma del Plan	6 meses
	20	Realizar encuestas de clima de igualdad a lo largo de la vigencia del Plan	Firma del Plan	6 meses
<b>AUDITORIA SALARIAL</b>	21	Realizar revisión del registro salarial anual y realizar un seguimiento de las remuneraciones para que se ajuste y se mantenga el actual análisis salarial y evitar brechas salariales de género	Firma del Plan	6 meses
<b>CORRESPONSABILIDAD</b>	22	Establecer un horario de reuniones presenciales y/o telemáticas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Establecer un límite de tiempo para las reuniones.	Firma del Plan	6 meses

	23	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores de sexo masculino sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas	Firma del Plan	6 meses
PREVENCIÓN ACOSO	24	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Informar y sensibilizar a la plantilla, clientes, colaboradores el compromiso de la empresa con la igualdad.	Firma del Plan	6 meses
	25	Promoción de campañas de sensibilización, impartir formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.	Firma del Plan	6 meses

<b>GÉNERO</b> <b>APOYO A VÍCTIMAS VIOLENCIA DE</b>	<b>26</b>	<b>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género</b>	<b>Firma del Plan</b>	<b>6 meses</b>
---	-----------	--	-----------------------	----------------

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	<p><b>27</b> Revisar de forma permanente las publicaciones en web, de forma que se mantenga la imagen neutral que la empresa ha mantenido hasta la fecha. Se comunicará en la web el compromiso de la empresa con la igualdad, como uno de los valores fundamentales de la misma.</p> <p>Informar y sensibilizar a la plantilla, clientes, colaboradores el compromiso de la empresa con la igualdad.</p> <p>Comunicación a la plantilla en tablones de anuncio y comunicaciones internas referentes a materia de igualdad</p> <p>Introducir un apartado en la web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</p> <p>Añadir en las comunicaciones con proveedores y clientes el compromiso de la empresa con la igualdad</p>	<b>Firma del Plan</b>	<b>6 meses</b>
---------------------------------------	--	-----------------------	----------------

**FIRMAN EL PRESENTE PLAN:**

**En representación de la Fundación:**

DIEGO PULIDO VALERO (Apoderado)

ESTHER AMADOR CARAVANTES (Directora Centro de Rehabilitación Laboral Arganzuela)

**En representación de los trabajadores/as de los centros de Madrid:**

ÓSCAR VALVERDE MÍNGUEZ

MÓNICA FAURA RUBIO

Ambos forman parte del Comité de Trabajadores de la Fundación

**Con carácter asesor, con voz, pero sin voto**

AMPARO SEMPERE BLANQUER (Consultora)

En Madrid a 15 noviembre de 2021.

Firmas:



# **PLAN DE IGUALDAD**

## **FUNDACIÓN EL BUEN SAMARITANO**