

III **PLAN** de Igualdad



III **PLAN** de **Igualdad**

Introducción

Objetivo

Contexto y antecedentes

Diagnóstico de la situación

Medidas

Evaluación

Introducción

Alcanzar la igualdad en el trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Amigó es una de nuestras prioridades y principio vertebrador de la organización. Nuestro objetivo es hacer de la equidad un rasgo distintivo en la entidad y transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles y en todas las políticas de la Fundación.

Por ello, publicamos nuestro III Plan de Igualdad, un documento que persigue conseguir este objetivo y que es de aplicación a toda la Fundación Amigó, y por lo tanto a toda su plantilla.

La mayoría de los centros y proyectos se concentran en el territorio español, si bien este plan se hace extensivo al personal que trabaja fuera de España.

La vigencia del presente plan comprenderá entre 11 de febrero de 2022 al 10 de febrero de 2026, ya que las medidas transversales engloban a toda la Fundación Amigó, por lo que es necesario un amplio periodo que facilite la implementación real del plan.

Del resultado de la evaluación y el diagnóstico se ha obtenido la información para elaborar este tercer plan, analizando los resultados de las acciones especificadas para cada eje, viendo las fortalezas y debilidades. El contraste entre la información previa y la actual ha facilitado el conocimiento del grado de cumplimiento del Plan II a través de la valoración de los indicadores elaborados para cada una de las medidas encuadradas para cada eje, que ha servido para realizar una comparación.

A continuación se presentan los aspectos más importantes de nuestro III Plan de Igualdad, necesarios para conseguir un clima igualitario en la Fundación Amigó.

Objetivo

Objetivo general:

- Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en Fundación Amigó, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Objetivos específicos:

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularida-

des de cada sexo y a su actividad en la entidad.

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Contexto y antecedentes

Como ha ido sucediendo en las consecutivas evaluaciones tanto del plan I como del plan II, el compromiso con el cumplimiento de las medidas es muy elevado, habiendo alcanzado un porcentaje superior al 80% en su consecución. Asimismo, las medidas que no se han cumplido en su totalidad son tenidas en cuenta para las siguientes acciones, habiendo analizado los motivos por los cuales no se han podido llevar a cabo, abordándolo en el comité de igualdad y trasladándolo al comité de dirección, para tomar las decisiones necesarias y que se puedan desarrollar a la mayor brevedad posible.

En resumen, de las 17 medidas que se incluyeron en el II Plan de Igualdad, se han alcanzado en su totalidad 14, 1 parcialmente y 2 que no se han cumplido.

Hay que destacar la gran implementación de este Plan de Igualdad, ya que se han cumplido con 14/17 medidas, alcanzando un 82.35% de cumplimiento, aumentando respecto al cumplimiento del plan anterior en un 43,88%, ya que en el I Plan tan solo que consiguió llevar a cabo un 38,46% de las medidas de forma completa o parcial (completa fueron un 6 de 26). Por lo que podemos deducir que hay una mejora significativa en cuanto a la implementación de los Planes de Igualdad. En base a estos resultados las medidas actuales están dirigidas a la consolidación de todos los aspectos logrados durante la vigencia de los dos planes anteriores, así como continuar estableciendo las medidas necesarias para conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en Fundación Amigó.

Diagnóstico de la situación

Para elaborar el presente plan, era necesario un diagnóstico que aportara información sobre la situación de partida. Para el diagnóstico se cuenta con datos a nivel cuantitativo y cualitativo, que informan sobre la situación de las mujeres y los hombres en la entidad.

Se presentan, a continuación las áreas de valor y de desarrollo resultantes del diagnóstico:

1. Selección y contratación.

• ÁREAS DE VALOR

- En los canales de difusión de ofertas se incluye el acceso a bases de datos de personas con discapacidad.
- Uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Definición previa al inicio del proceso de selección de los perfiles del puesto.
- En las cualidades que se buscan a la hora de seleccionar no se identifican sesgos de género.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecer un guión de entrevista que sea de uso general en toda la fundación.
- Reducir la temporalidad en la contratación de las trabajadoras.
- Formación a las personas responsables de los centros y a responsables de las direcciones territoriales en sesgos inconscientes de género y en procesos de selección que garanticen el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

2. Formación.

ÁREAS DE VALOR

- Registro anual de la formación realizada.
- Consulta anual a la plantilla sobre sus intereses a la hora de formarse.
- Alta demanda del personal de los cursos que se ofrecen anualmente.
- La formación se realiza en horario laboral.
- Impartida formación en igualdad de oportunidades a diferentes posiciones dentro de Fundación Amigó.
- En previsión impartir formación en igualdad a toda la plantilla.

- **ÁREAS DE DESARROLLO**

- Implantar un Plan de Formación.
- El registro anual de formación analizado en el seno de la Comisión del Plan de Igualdad.
- Formación en igualdad de oportunidades dirigida a toda la plantilla.

3. Promoción profesional.

- **ÁREAS DE VALOR**

- Se imparte formación en liderazgo a los puestos clave que pueden estar en condiciones de acceder a un puesto de mayor responsabilidad.

- **ÁREAS DE DESARROLLO**

- Establecer un procedimiento para la promoción objetivo.
- Realizar el seguimiento del proceso de promoción.
- Incentivar la promoción de mujeres.

4. Clasificación profesional

- Los convenios que se están aplicando corresponden con el de Empresas de Atención a la familia, infancia y juventud de Valencia que incluye al 59% de la plantilla, el de Reforma juvenil y protección de menores y el de Acción e Intervención Social el 14% a cada uno de ellos y el de Intervención Social de Bizkaia, con un 12% de la plantilla en ese convenio. En cuanto

a sexo no se encuentran diferencias por esta circunstancia, excepto en el caso de Bizkaia que por el tipo de actividad hay una presencia mayor de trabajadores.

5. Condiciones de trabajo.

• ÁREAS DE VALOR

- Sensibilidad hacia la introducción de nuevas formas de organización del trabajo.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- Protocolo a aplicar para el teletrabajo.
- Difundir las medidas de conciliación existentes en la entidad.
- Seguimiento anual del disfrute de las medidas y si impacto por sexo.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

• ÁREAS DE VALOR

- Existencia de una cultura en la organización del trabajo favorable a la implantación de medidas de conciliación.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Actualización de la política de conciliación y corresponsabilidad en Fundación Amigó.

7. Infrarrepresentación femenina.

- En Fundación Amigó no existe infrarrepresentación de ningún sexo, en términos generales los valores se encuentran en la denominada composición equilibrada, cercana a la referencia de un 60%- 40% de presencia de cada

sexo.

Si se analizan los diferentes servicios si encontramos diferencias de representación en el caso de las mujeres en los servicios de Dirección, donde su presencia cae 17 puntos sobre el 60% de presencia de mujeres en la Entidad.

8. Retribuciones.

• ÁREAS DE VALOR

- Se ha realizado una extensa auditoría retributiva.
- No se han detectado brechas salariales por razón de sexo.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

• ÁREAS DE VALOR

- Existe un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- El protocolo y las medidas que contiene son objeto de revisión, actualización y difusión.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Llevar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad los resultados de la aplicación del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación a la plantilla para la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sumarse a campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por

razón de sexo.

10. Salud laboral y género.

• ÁREAS DE VALOR

- Atención especial en la prevención de la salud de la trabajadora embarazada.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Evaluación de riesgos psicosociales
- Promoción de la salud integral de la persona trabajadora.

11. Comunicación e imagen

• ÁREAS DE VALOR

- Dispone de distintivo de igualdad de la Comunitat Valenciana.
- Dominio del uso no sexista del lenguaje y la imagen.

• ÁREAS DE DESARROLLO

- Trasladar información del Plan de Igualdad en el boletín interna y en la memoria anual.
- Crear un buzón de la igualdad.
- Participación en campañas de sensibilización en igualdad en fechas clave para la igualdad en las relaciones laborales.
- Seguimiento de las acciones impulsadas por la Comisión de Igualdad.
- Participar en jornadas y eventos para visibilizar el compromiso de Fundación Amigó con la igualdad.
- Campaña de comunicación sobre el plan de igualdad y las medidas que contiene.
- Crear un espacio de reflexión y participación para toda la plantilla en cuestiones de igualdad.

Medidas

A continuación se presentan las medidas a realizar en cada eje, indicadores y plazos.

EJE 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
En todas las ofertas de empleo realizar un uso no sexista del lenguaje e imagen.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de ofertas con uso inclusivo del lenguaje. Nº y tipo de ofertas con uso no inclusivo.
Establecer un protocolo de selección en el que se incluyan buenas prácticas y aspectos a evitar en los procesos de selección y su difusión a todas las personas que participan en procesos de selección. Actualización del guion de entrevista.	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Protocolo de selección desde la perspectiva de género. Sistema y resultados de la difusión del protocolo
Fijar un procedimiento de selección estándar basado en criterios de igualdad y capacitar a todos los agentes con implicación en el proceso de selección en su aplicación.	Inicio: 3º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Procedimiento elaborado y su difusión.
Publicación a toda la plantilla de las vacantes interna, información a las personas candidatas de los resultados del proceso de selección por fases.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Evidencias de la publicación y comunicaciones.

Seguimiento de los procesos de selección por sexo.	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Informe de resultados con participantes por fases y sexo.
--	--	---

EJE 2. FORMACIÓN

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Formar a través de la Plataforma Ayarobla a toda la plantilla y a nuevas incorporaciones en igualdad de género en el ámbito laboral y el plan de igualdad de Fundación Amigó, mediante píldora formativa de 2 horas y a disposición de toda la plantilla la formación voluntaria sobre Igualdad de género, en curso online de 20 horas.	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de acciones formativas difundidas. Nº de participantes por sexo. Nº de acciones de difusión del plan de igualdad.
Seguimiento de la formación desde la perspectiva de género.	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de participación por sexo, departamento centro. Nº de acciones formativas por tipo de contenido. Valoración de la formación por parte de las personas participantes.

Difundir y permitir la participación en las acciones formativas a aquellas personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad/ paternidad, excedencias...	<p>Inicio: 2º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Evidencias de la difusión.</p> <p>Nº de participantes por sexo y permiso.</p>
Realizar formación especializada en igualdad de género en procesos de la fundación para personal directivo y mandos intermedios.	<p>Inicio: 1º trimestre 2023</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad, una acción anual.</p>	<p>Nº de participación por sexo, departamento centro.</p> <p>Nº de acciones formativas por tipo de contenido.</p> <p>Valoración de la formación por parte de las personas participantes.</p>

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	Nº de promociones y resultados por sexo de cada fase del proceso.
En la evaluación de las candidaturas de un proceso de promoción integrar y asegurar que participen mujeres y hombres en la toma de decisiones.	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	Perfil de los equipos de selección para la promoción.

<p>Proceso estándar de promoción, revisión de los procesos de selección para la promoción en todas sus fases para detectar posibles sesgos de género y eliminar y corregir todas las situaciones detectadas.</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Procesos revisados, indicadores analizados, medias correctoras implantadas.</p>
--	---	--

EJE 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
<p>Adaptar la VPT a lenguaje inclusivo y a las instrucciones que realice la administración con relación al RD 902/2020 para identificar puestos de igual valor.</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Informe de adaptación realizada</p>

EJE 5. CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
<p>Protocolo para la desconexión digital desde la perspectiva de género.</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Protocolo para la desconexión digital.</p> <p>Seguimiento anual del protocolo.</p>

EJE 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Plan de conciliación que incluya medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoren la legislación vigente, favorezcan la desconexión digital, refuercen el teletrabajo y promuevan el uso responsable.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Plan de conciliación, Nº de medidas implantadas. N.º acciones de información.
Coordinación de equipos para posibilitar que la asistencia a consultas médicas, tutorías y gestiones administrativas que afecten a menores y mayores dependientes.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de coordinaciones por tipo de necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Difundir las medidas existentes y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio.	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad	Descripción e impacto de las acciones de difusión.
Llevar un registro que permita comparar anualmente el uso de las medidas de conciliación por sexo.	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de medidas solicitadas por sexo.

EJE 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres en posiciones en las que está subrepresentada.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados.

EJE 8. RETRIBUCIONES

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género. Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada.
Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad	Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa..

Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Inicio: 1º trimestre 2023 Vigencia del Plan de Igualdad	Informes de registros retributivos.
--	--	-------------------------------------

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.	Inicio: 1º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.	Inicio: 2º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Nº de acciones realizadas. Campañas de difusión para la sensibilización.

EJE 10. SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
Evaluación de riesgos Psicosociales identificados en los centros y que puedan estar relacionados con los contenidos del Plan de Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2022 Vigencia del Plan de Igualdad	Informe de evaluación.

<p>Espacio de Bienestar: campañas de difusión de riesgos psicosociales, reducción del estrés... en la semana de salud laboral.</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022</p>	<p>Nº de Campañas y contenido.</p>
--	----------------------------------	------------------------------------

EJE 11. DIVERSIDAD

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
<p>Actuaciones integrales para avanzar hacia la diversidad a través de la celebración del mes de la diversidad, firma de acuerdos a favor de la diversidad, formación, etc.</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Nº de acciones por contenido y resultados de participación.</p>

EJE 12. COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA

MEDIDA	PLAZO	INDICADOR
<p>Apertura de un canal de comunicación sobre actualidad en materia de igualdad: con cobertura y visibilidad de las mujeres y los hombres que trabajan por la igualdad en Fundación Amigó.</p>	<p>Inicio: 3º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Contenidos distribuidos mediante el canal.</p> <p>Resultados cuantitativos de participación en la visualización de contenidos.</p>
<p>Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Nº de textos revisados.</p> <p>Resultado de la revisión.</p> <p>Identificación de uso sexista de la imagen. Informe de resultados con propuestas de mejora.</p>

<p>Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.</p>	<p>Inicio: 4º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Nº de programas valorados y adhesiones realizadas.</p>
<p>Continuar con la realización de campañas de sensibilización en fechas relevantes para la igualdad.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Nº de campañas y contenido.</p>
<p>Impulsar la figura de la técnica de igualdad de Fundación Amigó.</p>	<p>Inicio: 2º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad</p>	<p>Funciones y actuaciones realizadas.</p>
<p>Presentar candidatura a programas que distingan la excelencia en sistemas de gestión de la igualdad.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2023</p> <p>Vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p>Nº de candidaturas.</p> <p>Nº de distinciones recibidas</p>
<p>Difundir el compromiso con la igualdad de Fundación Amigó tanto interna como externamente.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan</p>	<p>Nº y contenido de acciones de difusión, distinguiendo por alcance interno o externo.</p>
<p>Mantener en los contratos mediante cláusulas adicionales la existencia del plan de igualdad y de los protocolos existentes. Incorporar protocolos que se aprueben en el futuro.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan</p>	<p>Nº de contratos firmados con las cláusulas de igualdad.</p>
<p>Con el correo corporativo dar acceso a la ubicación compartida en la que se archivan el plan de igualdad y los protocolos.</p>	<p>Inicio: 1º trimestre 2022</p> <p>Vigencia del Plan</p>	<p>Nº de nuevos accesos a la unidad compartida de igualdad.</p>

Evaluación del Plan de Igualdad

El Comité de Igualdad ya existente como estructura organizativa en Fundación Amigó será quien asuma en el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte del Comité de Igualdad tienen formación y/o experiencia en la implantación de planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del Plan de Igualdad de Fundación Amigó y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

El Comité de Igualdad está formado por 4 personas (3 mujeres 1 hombre) con diferentes responsabilidades en la entidad y en representación de las zonas geográficas de actuación.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

En el presente plan se han establecido las personas o departamentos responsables del cumplimiento de cada medida, así como los indicadores del mismo. En base a la temporalidad para la consecución de las medidas el Comité de Igualdad revisará y notificará de los plazos establecidos.



Fundación Amigó

Madrid - España
C/ Zacarías Homs 18 · 28043 · Madrid

Tel: 913 002 385

info@fundacionamigo.org
www.fundacionamigo.org

