



**II Plan de Igualdad de
Oportunidades entre Mujeres y
Hombres
(Versión revisada)**

2018 – 2021



Índice

Marco normativo	3
Introducción	7
¿Qué es un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	7
Beneficios que aporta a la organización	7
Ámbitos de actuación del Plan de igualdad	7
¿Qué es un diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	8
Ámbitos del diagnóstico	8
II Plan de igualdad de mujeres y hombres de Fundación Adsis	9
Introducción	9
Ámbito de aplicación	9
Marco temporal del estudio	9
Objetivos del Plan de igualdad	10
Ámbitos del diagnóstico	10
Medidas que constituyen el Plan de igualdad	11
Anexos	15
Puntos fuertes y de mejora por ámbitos	17
Cultura y gestión organizativa	17
Condiciones laborales	19
Acceso a la organización	20
Formación interna y/o continua	21
Promoción y/o desarrollo profesional	21
Retribución	22
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	23
Comunicación inclusiva	24
Salud laboral	24
Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	25
Fichas para la gestión y seguimiento del plan	27
Glosario de términos	29

Marco normativo

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Se muestra un resumen de la normativa que se ha considerado más relevante.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcada por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

En el año 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Especialmente relevante es la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

NORMATIVA EN LA UNIÓN EUROPEA

En cuanto al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la UE.

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. Reconoce los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.

La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Especialmente relevante es la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

NORMATIVA EN EL ESTADO ESPAÑOL

La Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo.

Desarrollando esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, en el año 2007 se aprobó la Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesionales, así como las condiciones de trabajo, todo ello aplicable tanto en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público.

De esta Ley hay que destacar el artículo 45 que concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 46 donde se define el concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Introducción

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación. Estas medidas sirven para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Se convierte en la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las empresas. Tiene como principales objetivos:

Eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

BENEFICIOS QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

La introducción de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos aporta beneficios a las organizaciones que implementan Planes de igualdad, entre otros:

La disminución del absentismo laboral, consecuencia de un mayor compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.

La disminución de la rotación, como consecuencia de mayores probabilidades de formación, mejora de las condiciones salariales producida por la eliminación de las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres, así como una mejor política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Incremento de la productividad y la calidad del servicio, relacionada con la mejora del clima laboral.

Mayores beneficios organizacionales y menor riesgo financiero.

Mayor capacidad de atracción, contratación y fidelización de personal cualificado.

Mejora de la imagen de la organización en la sociedad. La percepción interna positiva y la implicación del personal es imprescindible para reforzar el posicionamiento y la imagen de la organización hacia el exterior.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46.2 de la LOIEMH establece que, *para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de igualdad pueden prever, entre otros, las materias de acceso a la ocupación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Un diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras. Los objetivos del diagnóstico son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla.
- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir los objetivos y acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁMBITOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente documento se han analizado de manera estructurada 10 ámbitos con 36 apartados y casi 100 indicadores con:

- Información cualitativa (tanto objetiva como subjetiva): procedimientos internos, percepción de la plantilla mediante dinámicas grupales y encuesta.
- Información cuantitativa: datos de los que dispone la organización para cada uno de los ámbitos de estudio.

Fruto del diagnóstico realizado, se han propuesto 28 medidas de mejora que se recogen en el presente Plan de Igualdad.

II Plan de igualdad de mujeres y hombres de Fundación Adsis

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del “II Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Adsis” está recogido en el punto 3.4 del actual Plan Estratégico 2017-2019 y trata de ser una herramienta fundamental que permita avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la gestión como en la cultura de la organización.

La Igualdad de Oportunidades viene recogida en los Valores de Fundación Adsis, “especialmente en los relativos a “Centralidad de la persona”, e “Igualdad” y en otros documentos como los Criterios Orientadores de gestión y desarrollo de personas”, aprobados por su Patronato, y que en su punto 2.3 dice: “Por igualdad de oportunidades entendemos que quienes formamos parte de Fundación Adsis tenemos las mismas oportunidades de participar, en igualdad de condiciones, en los procesos que se desarrollan, tanto personas asalariadas, voluntarias o usuarias de nuestros proyectos.

Hablamos de una igualdad de oportunidades que no entiende de géneros, razas, cultura, religión, orientación social o cualquier otra característica individual que nos hace tan diferentes como especiales y nos permite construir realidades más justas y enriquecedoras.

Deseamos promover dentro de la fundación, políticas y estrategias encaminadas a conseguir una igualdad de oportunidad plena, una participación igualitaria, así como detectar posibles “desigualdades” mediante un diagnóstico que permita erradicarlas”.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de igualdad de mujeres y hombres es de aplicación a todas las personas que forman la plantilla de Fundación Adsis.

MARCO TEMPORAL DEL ESTUDIO

El presente diagnóstico se ha realizado entre los meses de septiembre y noviembre del año 2017 momento en que se toman los datos. Para las comparativas anuales se utilizan los años 2016 y anteriores.

Las medidas propuestas se desarrollarán entre los años 2018-2021.

Este documento fue actualizado en el año 2020.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Reforzar en la cultura de Fundación Adsis el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
2. Mejorar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres. Reducir la segregación horizontal.
3. Mejorar el procedimiento y acceso a la formación interna y/o continua.
4. Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Reducir la segregación vertical.
5. Garantizar y comunicar equidad e igualdad en las retribuciones.
6. Integrar el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal en la cultura organizativa.
7. Definir y poner en práctica criterios para la comunicación inclusiva.
8. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.
9. Fomentar y garantizar un clima de trabajo adecuado y libre de acoso.

ÁMBITOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente documento se han analizado de manera estructurada 10 ámbitos con 36 apartados y más de 100 indicadores con:

- Información cualitativa (tanto objetiva como subjetiva): procedimientos internos, percepción de la plantilla mediante dinámicas grupales y encuesta.
- Información cuantitativa: datos de los que dispone la organización para cada uno de los ámbitos de estudio.

Este diagnóstico ha dado como resultado la identificación de 57 “Puntos fuertes” y 30 posibles “Áreas de mejora”.



MEDIDAS QUE CONSTITUYEN EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las acciones que componen el II Plan de Igualdad de Fundación Adsis. Clasificadas por ámbitos, objetivos, y en consonancia con los puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el precedente diagnóstico.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Cultura organizativa.	1. Reforzar en la cultura de Fundación Adsis el valor de la igualdad de mujeres y hombres.	1.1. Incorporar los medios necesarios para la implantación y seguimiento del Plan de igualdad de mujeres y hombres.	1. Recoger información sobre la situación de la plantilla y hacer una valoración anual sobre la misma con perspectiva de género.
		1.2. Promover los valores relativos a la igualdad de mujeres y hombres.	2. Incorporar en la documentación corporativa la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita. 3. Informar del posicionamiento de Fundación Adsis respecto a la igualdad de mujeres y hombres a las entidades públicas o privadas con las que colabora. 4. Formar a la plantilla, especialmente a las personas con responsabilidad sobre los equipos, en igualdad de mujeres y hombres.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Condiciones laborales.	2. Mejorar las condiciones laborales que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	2.1 Disminuir la segregación horizontal.	5. Potenciar la incorporación del género infrarrepresentado.
Acceso a la organización.	3. Mejorar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres.	3.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección.	6. Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de selección. 7. Incorporar la perspectiva de género en los documentos relativos a los procesos de selección.
Formación interna y/o continua.	4. Mejorar el procedimiento de formación interna y/o continua.	4.1. Mejorar el procedimiento y el proceso de formación.	8. Mejorar el proceso de detección de necesidades formativas y el procedimiento de acceso a la formación. 9. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Formación. Debería incluir formalmente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos.
Promoción y desarrollo profesional.	5. Minimizar la segregación vertical.	5.1. Potenciar la representatividad de las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad.	10. Incluir en las conversaciones para el desarrollo y la mejora, la igualdad entre mujeres y hombres.
Retribución,	6. Garantizar y comunicar equidad e igualdad en las retribuciones.	6.1. Definir de manera escrita una política retributiva.	11. Definir formalmente una política retributiva que asegure la ausencia de cualquier sesgo.

Ámbito	Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Medidas
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.	7. Mejorar la aplicación de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de Fundación Adsis.	7.1. Fomentar mejoras en la organización interna del tiempo de trabajo. 7.2. Promover la corresponsabilidad entre la plantilla.	12. Formalizar de manera escrita las políticas de conciliación. 13. Promover la difusión de buenas prácticas en clave de corresponsabilidad.
Comunicación inclusiva.	8. Definir y poner en práctica criterios para la comunicación inclusiva.	8.1. Dotar de recursos para la comunicación y lenguaje inclusivos.	14. Definir un criterio único sobre comunicación inclusiva y desarrollar una guía de lenguaje inclusivo. 15. Formar en comunicación inclusiva a las personas con responsabilidades en materia de comunicación.
Salud laboral.	9. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.	9.1. Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	16. Incluir la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y de la PRL.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y actuación frente a él.	10. Fomentar y garantizar un clima de trabajo adecuado y libre de acoso.	10.1. Garantizar la existencia de herramientas para prevenir el acoso	17. Actualizar el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y otros tipos de acoso 18. Formar a la totalidad de la plantilla en esta temática. 19. Incorporar de manera periódica información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.

Anexos

Puntos fuertes y de mejora por ámbitos.

Fichas para gestión y seguimiento del plan.

Glosario de términos.

Puntos fuertes y de mejora por ámbitos

CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Concepto	Qué se analiza
<p>El valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la cultura de la organización.</p> <p>Se materializa en una gestión organizativa que fomenta la igualdad e implica todo el personal en su impulso y consolidación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo previo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Gestión organizativa y relaciones laborales: si en la información, los procedimientos, o los documentos corporativos se encuentra recogida de manera explícita la igualdad de mujeres y hombres. • Existencia de estructuras que tengan como objetivo trabajar y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el nivel de participación de la plantilla y/o representación legal de trabajadores y trabajadoras. • Comunicación e imagen corporativa: mensajes internos o externos sobre la igualdad que la organización comunique. • Percepción, creencias y mentalidad de las personas de la plantilla.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. En el año 2012 Fundación Adsis diseña su primer Plan de igualdad que ha estado vigente hasta el momento. 2. En los distintos convenios colectivos de aplicación se encuentra recogida la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita en su articulado. 3. En la documentación corporativa se hacen referencias explícitas a la igualdad de mujeres y hombres. 4. Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "género". 5. En octubre de 2017 se creó la comisión de igualdad formada de manera paritaria entre mujeres y hombres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una vez diseñado el II Plan de igualdad, Fundación Adsis aspira a lograr una certificación o reconocimiento relacionado con la igualdad de mujeres y hombres. 2. Hasta el momento la organización no tiene información sobre la existencia de mujeres víctimas de violencia de género en la misma, aunque se plantea valorar la necesidad de realizar comunicados internos con el fin de sensibilizar y prevenir sobre este aspecto. 3. En la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, promoción, etc. no se formaliza en sus enunciados la igualdad de mujeres y hombres.

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 6. El Departamento de GyDP cuenta con personal formado en igualdad de mujeres y hombres. 7. Fundación Adsis asiste a jornadas sobre igualdad, en razón de los Proyectos que se promueven. 8. En el marco de su trabajo, Fundación Adsis trabaja en diversos proyectos con prevención, fomento de la igualdad, inserción laboral de mujeres y la violencia machista. 9. La organización informa de su posicionamiento respecto a la igualdad de mujeres y hombres. 10. La entidad trabaja en sus proyectos metodologías transversales de igualdad. 11. Realiza difusión de contenidos específicos de igualdad de mujeres y hombres, incluidos contenidos contra la violencia machista. 12. La organización fomenta y participa en actividades de promoción de la igualdad de mujeres y hombres (jornadas, seminarios, programas públicos, etc.) 13. En el caso de las personas usuarias se incluye en sus planes formativos o de Intervención metodologías vinculadas a la Igualdad. 14. En los colectivos de personas voluntarias y asalariadas la organización informa de su posicionamiento a través de su Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso. 15. En la encuesta pasada a la plantilla en el último estudio de clima, ésta consideró que había igualdad en las posibilidades de promoción. | <ol style="list-style-type: none"> 4. Aunque la organización informa de su posicionamiento respecto a la igualdad de mujeres y hombres, no lo hace de manera sistemática con todos los grupos de interés. 5. Respecto a la percepción del grupo que ha participado en la dinámica grupal, el ámbito cultura y gestión organizativa se puntúa con una media de 5,7. |
|---|--|

CONDICIONES LABORALES

Concepto	Qué se analiza
Las condiciones laborales: tipos de contratos, categorías y niveles profesionales, tipos de jornada, presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, etc. están exentos de discriminación por razón de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres y hombres en toda la organización. • Características generales de la plantilla. • Distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización. • Condiciones contractuales entre mujeres y hombres. • Cómo el proceso de extinción de la relación laboral asegura la ausencia de motivos por razón de género. • Distribución y motivos de las extinciones de la relación laboral.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizando los datos desagregados por sexos se observa que los rangos de antigüedad guardan coherencia con la presencia de mujeres y hombres en el total de la plantilla. 2. Respecto a la modalidad contractual se observan datos coherentes con los porcentajes globales de presencia de mujeres y hombres en la organización. 3. El peso ponderado de mujeres y hombres en las diferentes edades guarda correlación con los datos globales de la Fundación. 4. En la última encuesta de clima, el 91% de las personas participantes consideraron que hombres y mujeres tenían las mismas posibilidades de promocionar. 5. Los datos de bajas son coherentes con los de altas (contrataciones), pudiendo pues afirmar que no existen diferencias en cuanto a la estabilidad en el empleo, atribuibles al género. 6. La organización realiza acciones para corregir la sub representación de mujeres y hombres con las limitaciones habituales que por razón de formación o cultura se dan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En estos últimos años la presencia de las mujeres se ha incrementado en el Patronato, en el Consejo Asesor (en los equipos de Madrid y País Vasco se ha logrado la equiparación de hombres y mujeres) y en la Direcciones, fruto del compromiso adquirido en el anterior Plan de Igualdad (pasando del 50% al 52% la presencia de las mujeres). 2. La Dirección de la Fundación tiene una composición paritaria de hombres y mujeres (52% mujeres y 48% hombres), pero teniendo en cuenta los datos globales de la organización (67% mujeres y 33% hombres), se concluye segregación vertical, mejorando los datos desde el año 2012 al 2017. 3. En el marco del presente diagnóstico se plantea la necesidad de trabajar la motivación/deseo de la promoción que supone pasar a ocupar cargos de gestión. En la última encuesta de clima pasada a la plantilla se evidencia que sólo el 18% de las personas que participaron mostraban deseo de promoción a corto plazo.

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Concepto	Qué se analiza
Evidencia una igualdad real de oportunidades en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Qué se analiza • Percepción de las personas en cuanto a las posibilidades de acceso a la organización. • Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización. • Cómo el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización. • Evolución de las contrataciones.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. La igualdad de mujeres y hombres se incluye en la selección de personal. 2. Existe una descripción de Familias de puestos de trabajo (Mapa de Puestos de trabajo-MPT) por "familias de puestos". 3. Se dispone de un Diccionario de Competencias organizativo. 4. En las ofertas o convocatorias de empleo o de voluntariado, se denominan los puestos de trabajo con un lenguaje inclusivo 5. Las personas que realizan habitualmente los procesos de Selección (Dirección) están sensibilizadas/os con la igualdad de mujeres y hombres. 6. Las pruebas y entrevistas de trabajo se refieren exclusivamente al ámbito profesional (competencias técnicas y personales). 7. Se potencia la incorporación del género sub representado. En la dinámica grupal llevada a cabo este ámbito se ha puntuado con un 9,3. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aunque la igualdad de mujeres y hombres se incluye de hecho en la selección de personal, no se comunica de manera formal. 2. Las personas que realizan habitualmente los procesos de Selección (Dirección) están sensibilizadas/os con la igualdad de mujeres y hombres, pero no consta formalmente quienes han realizado cursos formativos. 3. En los procesos de selección estratégica (muy escasos) interviene la Dirección de GyDP con una formación básica en igualdad. 4. Se observa segregación horizontal, en general. Por ejemplo, el Dpto. de Comunicación es totalmente femenino, los departamentos administrativos son mayoritariamente femeninos, y las educadoras son mayoritariamente mujeres.

FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

Concepto	Qué se analiza
Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna o continua que se programa, se ofrece y/o se imparte en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de las personas en cuanto a las posibilidades de acceso a la formación interna y/o continua. • Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la formación interna y/o continua. • Cómo la gestión de la formación interna y/o continua vela por la igualdad de oportunidades. • Participación de mujeres y hombres en la formación interna y/o continua. • Impartición de formación específica en igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualmente no existen elementos reconocibles de desigualdad. 2. En el año 2017 se ha implantado una aplicación vinculada al SharePoint Corporativo con el fin de que pueda identificarse adecuadamente la formación realizada identificando género, zona, nivel de estudios, categoría profesional, tipología de la formación, horas en tiempo laboral y no laboral y satisfacción media. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se incluye formalmente la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos formales de la formación interna y/o continúa. 2. No se dispone, en el momento de realizar el presente estudio, de datos cuantificables que permitan realizar un análisis con perspectiva de género.

PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL

Concepto	Qué se analiza
La organización garantiza las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar y desarrollar su carrera profesional. Supone incorporar la perspectiva de género en las políticas internas de promoción.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de las personas en cuanto a las posibilidades de acceso a la formación interna y/o continua. • Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la promoción interna y en el desarrollo profesional. • Cómo la gestión de la promoción y del desarrollo profesional vela por la igualdad de oportunidades. • Participación de mujeres y hombres en la promoción y desarrollo profesional.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> Aunque no existe un modelo escrito, la organización ha puesto en marcha medidas de acción positiva para cubrir los nuevos puestos o vacantes en la Direcciones, en el Patronato y de Consejos Asesores y que están suponiendo la inclusión de mujeres en casi la totalidad de los casos donde no se cumplía el objetivo de una paridad real. La "Evaluación del Desempeño" se identifica con lo que se llama "Conversaciones para el Desarrollo y la Mejora" y tiene componentes similares. Para la comunicación de vacantes se utilizan habitualmente cauces internos informales (por ejemplo, reuniones de equipos), y actualmente se está trabajando en una implantación más sistemática y formal de comunicación interna y externa de las mismas. 	<ol style="list-style-type: none"> La organización ha valorado la conveniencia del diseño de "Planes de Carrera", pero al ser una organización muy horizontal, y con pocos niveles es muy complicado diseñar los mismos. Se encuentra con problemas de "falta de cantera" o voluntad de crecimiento profesional vinculado a la gestión. Se constata la necesidad de hacer un trabajo continuado y consciente en el ámbito de la promoción.

RETRIBUCIÓN

Concepto	Qué se analiza
La organización garantiza que hay un trato igualitario en materia retributiva sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género.	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de las personas en cuanto a la igualdad salarial entre mujeres y hombres en la organización. Cómo la política retributiva de la organización vela por la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> El grupo de trabajo valora con 10 el ámbito de retribución. Si se elimina el componente del porcentaje de jornada, la brecha salarial es prácticamente inexistente. 	<ol style="list-style-type: none"> La brecha salarial sería del 6,0% sin tener en cuenta el porcentaje de jornada. Se elevaría al 14,9% si se tiene en cuenta el porcentaje de jornada, menor en el colectivo de mujeres. Se observan diferencias entre mujeres y hombres especialmente respecto al concepto "complemento voluntario".

- A nivel de retribución total, sin el componente del % de jornada, en el colectivo de Educador/a, que representa el mayor porcentaje en la plantilla de la Fundación, no se observa brecha salarial. Tampoco en el de Administrativos que es el tercer colectivo por número de personas.
- Existe una aplicación rigurosa de los diferentes Convenios de aplicación. En el punto 2.2 de los Criterios Orientadores del área de gestión y desarrollo de personas se recogen los principios "reconocimiento y retribución".

TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

Concepto	Qué se analiza
La organización dispone o realiza acciones con el objetivo de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. Al mismo tiempo, vela para que estas acciones repercutan tanto en hombres como en mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de las personas en cuanto a la igualdad salarial entre mujeres y hombres en la organización. Percepción de las personas en cuanto al hecho de favorecer y/o facilitar el equilibrio de la vida familiar, personal y laboral en la empresa. Cómo la gestión del tiempo de trabajo vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Uso de las diferentes medidas por parte de mujeres y hombres.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> En la dinámica grupal llevada a cabo se ha valorado este ámbito con una media de 9,3 sobre 10. La normativa laboral (especialmente Convenios), recoge estas posibles medidas y, en conversaciones con la dirección del Centro las personas pueden plantear otras medidas complementarias que suelen ser atendidas en la medida en que el cumplimiento del servicio y las disponibilidades del resto del equipo lo permite. En el último año, personas del equipo directivo han hecho uso de medidas de conciliación. 	<ol style="list-style-type: none"> La igualdad de mujeres y hombres en Fundación Adsis, y la posibilidad de acceder a medidas de conciliación se incluyen y valoran en el trabajo de los equipos atendiendo a las peticiones de las trabajadoras y trabajadores, aunque no se identifican global y formalmente las necesidades de conciliación propuestas. Hombres y mujeres no hacen un uso equitativo de las medidas de conciliación, observándose que las mujeres hacen más uso de las mismas. No existe una política interna de conciliación escrita.

- Aunque mayoritariamente se producen solicitudes de conciliación por parte del colectivo femenino, y solo puntualmente por el masculino, no supone discriminación respecto a las mismas.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Concepto	Qué se analiza
La organización vela para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio.	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de las personas en cuanto a la necesidad del uso de una comunicación no sexista. Cómo se incluye y se trabaja la comunicación no sexista en la organización.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> En la dinámica grupal llevada a cabo se ha valorado este ámbito con una media de 9,3 sobre 10. Desde el departamento de comunicación o desde los mismos centros, se realizan revisiones de los documentos con el apoyo de personas cualificadas. El personal con responsabilidades en la comunicación tiene formación en igualdad y comunicación inclusiva. En la mayoría de los casos se hace un uso de la comunicación inclusiva, aunque también se detecta el uso de masculino genérico. 	<ol style="list-style-type: none"> En la dinámica grupal realizada, este ámbito se ha puntuado con un 6,7 sobre 10. No existe actualmente un documento que recoja criterios de comunicación inclusiva.

SALUD LABORAL

Concepto	Qué se analiza
La organización aplica políticas y prácticas de seguridad y salud laboral teniendo en cuenta que existen diferencias de trabajo de mujeres y hombres y que, consecuentemente, comportan diferencias en la exposición a los riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Cómo la gestión de la salud laboral incorpora la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género. Protección de la maternidad y del período de lactancia. Análisis de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y contingencia común con enfoque de género.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> Los trabajadores y trabajadoras conocen los riesgos específicos a qué están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer. La tasa de accidentes es muy baja (5 accidentes sin baja y 4 accidentes con baja todos leves en el año 2016), según informe específico de la Mutua. Se conocen los puestos o actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Se garantiza que las trabajadoras tengan conocimiento de los riesgos que su trabajo puede suponer para la salud en estos períodos. 	<ol style="list-style-type: none"> No se incluye formalmente la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y de la PRL. La organización no dispone de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género. En los cálculos sobre absentismo deben segregarse las bajas provocadas por riesgo en el embarazo y maternidad. Es importante identificar estos casos ya que, si no, existe el riesgo de que el absentismo sea mayor en el colectivo femenino, especialmente en este sector.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Concepto	Qué se analiza
La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento por parte de las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Percepción de las personas sobre la necesidad de trabajar en la prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo. Adopción de medidas para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> La puntuación que el grupo de trabajo otorga a este ámbito es de 8 sobre 10. Existe un Protocolo desde el año 2012 que se ha revisado en el año 2017. 	<ol style="list-style-type: none"> En la dinámica grupal el equipo de trabajo opina que la organización ha hecho esfuerzos, pero se debe asegurar que llegue a todas las personas trabajadoras y se hable activamente.

- | | |
|--|---|
| <p>3. Se ha comunicado a la totalidad de la plantilla la existencia del "Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y otros tipos de acoso".</p> <p>4. Se ha informado a las personas asalariadas del uso adecuado de dicho protocolo</p> <p>5. Se ha incorporado la existencia de este Protocolo en otros documentos de la organización como en el Manual de acogida.</p> <p>6. Hay un equipo destinado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso.</p> | <p>2. Se desarrollará una comunicación electrónica en el año 2018 "con acuse de recibo" para garantizar que todas las personas de la organización dispongan de la misma y así conste.</p> |
|--|---|

Fichas para la gestión y seguimiento del plan

Ámbito de la actuación		
OBJETIVO GENERAL N°		
OBJETIVO ESPECÍFICO N°		
ACCIÓN N°		
DESCRIPCIÓN Y METODOLOGÍA:		
AGENTES	RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
Responsable:		INICIO FINAL
Intervienen:		<input type="text"/> <input type="text"/>
Colectivo destinatario:		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
INDICADORES	RESULTADO PREVISTO	
PERIODICIDAD		
OBSERVACIONES		

Glosario de términos¹

Acción positiva. Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de medidas correctoras concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permiten corregir las discriminaciones que son resultado de determinadas prácticas o de determinados sistemas sociales.

Acoso por razón de sexo². Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Agente de igualdad en el ámbito laboral. Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Área de mejora. Aspecto interno de una organización que hace falta mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y la capacidad de actuar.

Brecha salarial. Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres.

Comisión de igualdad. Es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el cual debería haber representación del personal de la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral. Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

Diagnóstico. Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También puede incluir las áreas de mejora.

Discriminación. Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica excluyen explícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

¹ Fuente: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf

Las 6 i de la Igualdad <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>

² Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Discriminación indirecta por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente imparcial excluye implícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Discriminación por razón de sexo. Limitación o anulación del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales, en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Equidad de género. Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estereotipo de género. Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

Género. Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Igualdad de género. Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Paridad. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros esté representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Participación equilibrada de mujeres y hombres. Reparto de las posiciones de poder y de la toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

Perspectiva de género. Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Protocolo de actuación. Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

Rol de género. Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Segregación horizontal del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

Segregación vertical del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Sensibilización en género. Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

