



fundación
Agustín Serrate

**PLAN DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

FUNDACIÓN AGUSTÍN SERRATE

2019

INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN AGUSTÍN SERRATE ha decidido diseñar e implantar un **Plan de igualdad de Oportunidades** en el cual se recogen el conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la empresa y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En general, los resultados obtenidos en el diagnóstico¹ y en los que nos apoyamos para elaborar las medidas son:

- **SITUACIÓN INICIAL:** El total de la plantilla lo componen 35 personas de las cuales 22 son mujeres y 13 hombres, esto supone un 63 % de mujeres y un 37 % de hombres.
- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Se evidencia un mayor porcentaje de mujeres dentro del conjunto total de la plantilla de la organización, en la que su mayoritaria presencia en algunos puestos puede responder a su identificación tradicional a dichos desempeños.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** El mayor número de mujeres hace que se vean representadas en todas las categorías profesionales con mayor porcentaje. No obstante, es significativo resaltar que en el caso de las personas ubicadas dentro de la primera, la proporción de personas de sexo femenino disminuye hasta casi un 40 %.

¹ Ver Anexo I

- **FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** No se ha recibido formación específica en este campo en ninguna de las áreas de la empresa.
- **POLÍTICA SALARIAL:** No se evidencian diferencias salariales por sexos y sí relacionados por puestos, según normativa vigente para la organización.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** No existen bajas ni permisos por cuidado de hijos, a pesar de que el 40% de los trabajadores tienen dos hijos, de lo que se deduce que la conciliación laboral y familiar por cuidado de hijos es posible en la Fundación Agustín Serrate.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** No existe un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Tampoco existe ningún documento sobre la aplicación de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales por parte de la empresa externa que realiza éste servicio.

OBJETIVOS

Como **objetivo general** nos planteamos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así cómo la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Los **objetivos específicos** a trabajar son los siguientes:

- **SITUACIÓN INICIAL:** Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio trasversal en todas las políticas de la organización.

- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Fomentar el equilibrio y la paridad de sexos en la plantilla de la empresa.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.
- **FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Realizar acciones formativas dirigidas al personal de la empresa.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Integrar la IGOP en las políticas de PRL.

MEDIDAS

A continuación se exponen las acciones a llevar a cabo para conseguir, en la mayor parte los objetivos planteados anteriormente:

SITUACION INICIAL

Acciones

1. Redacción de una carta de compromiso desde la Gerencia de le empresa
2. Constitución de la Mesa de Igualdad formada por miembros de distintas áreas y con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
3. Compromiso por parte de la mesa de realizar reuniones periódicas, para valorar la aplicación del Plan de Igualdad.

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

1. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir

Acciones

2. Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado. Para lograr este fin, se comunicará a las personas responsables de cada selección el sexo menos representado por categoría para tenerlo en consideración

COMUNICACIÓN

1. Publicación en la web de la carta de compromiso por parte de la Gerencia de la empresa

Acciones

2. Comunicación del inicio de la implantación del Plan de Igualdad a toda la plantilla de la empresa, así como de la constitución de la mesa de igualdad
3. Revisión del lenguaje e imágenes es sexistas en todas las webs y comunicaciones de la empresa
4. Comunicar y publicar en la web de la empresa todas las acciones que se vayan realizando en el marco de la implantación de la igualdad de género en la empresa.

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Acciones

1. Formación en lenguaje inclusivo a la persona encargada de las comunicaciones de la empresa
2. Realizar una jornada de formación sobre igualdad en el Empleo, dirigida al personal de las distintas áreas

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Acciones

1. Acción formativa sobre Ley de Conciliación en la Jornada de Igualdad en el Empleo
2. Entrega de un pen drive con documentación sobre esta materia.

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acciones

1. Instar a la empresa externa de prevención de riesgos laborales a aplicar la perspectiva de género en todas las actuaciones que realicen.
2. Difundir protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las personas encargadas de la implantación y seguimiento de los objetivos del Plan de Igualdad serán los miembros de la mesa de igualdad:

- Alberto Torres Milla
- Pilar Abadía Izuel
- Cristina López Javierre
- Álex Pigem Sabrafrem

EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el comité o **Mesa de Igualdad** cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Mesa de Igualdad** tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Contribuir a que se generen objetivos realistas para la implementación del Plan de Igualdad.
3. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
4. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
5. Asistir a las reuniones que se convoquen de la Mesa de Igualdad de la empresa.

En la **evaluación final** del **Plan de Igualdad de Oportunidades** se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Valoración del impacto en la plantilla de la empresa respecto a las acciones llevadas a cabo.

Anexo 1

Datos Estadísticos Diagnóstico

**[DATOS ESTADÍSTICOS PARA
DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA
FUNDACIÓN]**

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	FUNDACIÓN AGUSTÍN SERRATE
Forma jurídica:	FUNDACIÓN
Dirección:	PLAZA SAN ANTONIO, 9 , 1º D
Teléfono:	974238673
Fax:	
E-mail:	arcadia@faserrate.es
Página Web:	www.faserrate.es

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	22	63	13	37	35

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla Contrato Indefinido	10	53	9	47	19

B. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

B.1. Datos Generales

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 30 años	1	50	1	50	2
31 - 40 años	8	80	2	20	10
41 - 55 años	13	68	6	32	19
46 y más años	0	0	4	100	4
TOTAL	22		13		35

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	10	53	9	47	19
Indefinido a Tiempo Completo	12	75	4	25	16
TOTAL					

DISTRIBUCION PERSONAL POR NIVELES/ DESAGREGADOS POR SEXO

Tabla 5: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO 1	3	37.5	5	62.5	8
GRUPO 2	10	67	5	33	15
GRUPO 3	0	0	1	100	1
GRUPO 4	4	100	0	0	4
GRUPO 5	5	71	2	29	7
TOTAL	22		13		35

Tabla 6: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.600 € y 15.000 €	3	75	1	25	4
Entre 15.001 € y 20.000 €	15	71	6	29	21
Entre 20.001 € y 30.000 €	3	50	3	50	5
Entre 30.001 € y 35.000 €	1	25	3	75	5
TOTAL	22		13		35