

2025
-
2029

PLAN DE IGUALDAD

*FUNDACIÓN
PROYECTO SENIOR*



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

- Marco normativo y contextualización de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

2. DATOS DE ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

- Información sobre la entidad y objetivos del Plan

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- Definición del ámbito geográfico al que se circscribe el Plan de Igualdad y la duración del mismo

4. DIAGNÓSTICO

- Análisis cualitativo y cuantitativo

5. ÁREAS Y MEDIDAS

- Definición de medidas a ejecutar por cada una de las áreas marcadas por el Real Decreto-Ley 6/2019

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Control y evaluación de las medidas ejecutadas

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un cambio al enfoque con el que hasta ahora se trataba la igualdad entre mujeres y hombres. Se impulsa la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, y además se regula la creación e implantación de los Planes de Igualdad en las organizaciones.

Además de perseguir y castigar las discriminaciones basadas en el sexo, la Ley aporta un enfoque preventivo de las conductas discriminatorias y un marco político que permita hacer efectivas las medidas en pro de la igualdad. La Ley de Igualdad dedica su capítulo III a los Planes de Igualdad de las organizaciones y otras medidas de promoción de la igualdad.

En su artículo 46 define el concepto de Plan de Igualdad:

“Los Planes de Igualdad de las organizaciones 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 podrán contemplar, entre otras materias:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones de trabajo
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Clasificación profesional
- Infrarrepresentación femenina

Estas áreas o materias son introducidas mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo de 2019, que modifica algunos artículos de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.

Los Planes de Igualdad se aplican a la totalidad de la organización/entidad, aunque esto no limita la posibilidad de adaptar el plan a las necesidades específicas de personas, puestos o centros de trabajo.

En su artículo 45, la LOI establece como obligatorio para las organizaciones/entidades el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo, y exige a las entidades la adopción de cuantas acciones sean necesarias para la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito del trabajo.

Con anterioridad a la reforma introducida en 2019, las organizaciones obligadas a contar con Planes de Igualdad eran aquellas que superaban las 250 personas en plantilla. El Real Decreto Ley de 2019 aumenta esta exigencia, de modo que:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las organizaciones con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las organizaciones con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las organizaciones de entre 50 a 100 personas en plantilla.

Asimismo, se ha de tener presente la nueva normativa de aplicación regulada en los siguientes Reales Decretos:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por le que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Marco normativo europeo

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. Entre ellos España, que ratificó la Convención en 1983.

En cuanto al ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de los estados miembros (Tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999).

Marco normativo nacional

Respecto al ámbito estatal, ya encontramos referencias a la igualdad en la Constitución Española, que en su artículo 9.2 especifica que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Por otro lado, el artículo 14 dice que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para desarrollar y garantizar estos principios con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres se aprobó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Por otro lado, La Ley 39/1999, del 5 de noviembre, promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Marco normativo autonómico

En cuanto al ámbito autonómico, podemos destacar la Ley 9/2003 del 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como normativa principal y un referente de Igualdad en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Además de las leyes principales, encontramos por un lado el Decreto 133/2007, de 27 de Julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana, donde se destaca la importancia de presentar planes de Igualdad en las empresas valencianas.

En la norma general, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el artículo 10, manifiesta que es responsabilidad de la Generalitat Valenciana promover las condiciones necesarias para que los derechos sociales de la ciudadanía valenciana, así como de los grupos y colectivos en que se integra, sean objeto de una aplicación real y efectiva.

Además, también encontramos la Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se contempla como objetivo regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar esta igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Asimismo, esta ley contempla en el artículo 20 la definición de planes de igualdad, considerándose como todo documento donde se plasman las estrategias de las entidades y empresas para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Referencias a la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo de aplicación

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores/as promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o “mobbing”.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté sub-representado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disagregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Partes suscriptoras

Las partes subscriptoras del plan serán aquellas personas que forman parte de la elaboración, la puesta en marcha y el cumplimiento de este Plan. Estas partes se dividen entre la representación de la plantilla (dos personas empleadas en la Fundación Proyecto Senior), y la representación de la Junta Directiva (dos miembros del patronato). Para realizar el seguimiento del plan, se debe crear una Comisión de Igualdad formada por empleados y patronos de la Fundación, en la que, preferiblemente, exista equilibrio entre hombres y mujeres, así como entre personas que ocupen diferentes cargos y tengan diferentes funciones. (Se adjunta el acta de la comisión, como anexo)

La participación en esta comisión es voluntaria y tendrá una duración de 4 años, igual que la vigencia del plan. El objetivo de crear esta comisión es tener un órgano que se encargue de supervisar la aplicación del plan de igualdad, así como de revisar y modificar aquellas medidas que lo requieran por haberse quedado obsoletas.

Los/las miembros de la comisión también serán las personas de referencia del resto de personas relacionadas con la Fundación, para realizar cualquier consulta o petición en materia de igualdad. Así mismo, también serán las encargadas de prestar asistencia y asesoramiento a las víctimas en caso de denunciar alguna situación de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad de género dentro de la organización.

La comisión de igualdad deberá reunirse como mínimo una vez al año en asamblea ordinaria y, como máximo, cuantas veces quiera en asamblea extraordinaria. Se recomienda nombrar un cargo de presidencia que se encargue de convocar dicha reunión y de redactar posteriormente la correspondiente acta. Este cargo puede ser rotativo y cambiar cada año de vigencia del plan y de la comisión. Los acuerdos del Comité requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Como parte de la implicación firme y formal de la Fundación Proyecto Senior con la igualdad real entre mujeres y hombres, el presidente de la organización, como máximo representante de las personas vinculadas a la misma, firma un documento de compromiso con este plan. En dicho documento (Anexo I) se compromete a seguir luchando por la igualdad, diseñando todas las medidas que sean necesarias, difundiéndolas y supervisando su correcto cumplimiento.

2. DATOS DE ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

- Nombre de la entidad: Fundación Proyecto Senior
- CIF: G83843706
- Domicilio social: Calle Doctor Zamenhof, 11 – bajos
- Teléfono: 96 205 77 50
- Correo electrónico: fps.direccion@gmail.com
- Actividad: Entidad social, sin ánimo de lucro para la atención de colectivos en riesgo de exclusión
- Nº de Municipios y Centros de trabajo: 1 municipio (Valencia) y 1 centro de trabajo
- Forma jurídica: Fundación
- Ámbito de actuación: Nacional

Constitución y fines de la entidad

La Fundación Proyecto Senior (FPS) CIF: G-83843706, se constituye en Madrid el día 12 de Diciembre de 2003. Inscrita en el Registro del Protectorado con Nº 28/1304, siendo clasificada como Fundación de asistencia e inclusión social y de defensa del medio ambiente por Orden Ministerial en la fecha 1 de marzo de 2004.

Desde su constitución viene desarrollando, diversos Programas de Atención Social y Laboral dirigidos a colectivos en riesgo de exclusión social y laboral. Nuestro objetivo es lograr la Integración de las personas en situación de exclusión en condiciones de igualdad.

La Fundación tiene entre sus fines, los siguientes:

- Atención, prevención y apoyo a la dependencia.
- Fomento de acciones de prevención de la dependencia; educación para el envejecimiento saludable.
- Desarrollo de programas intergeneracionales y de fomento del envejecimiento activo y productivo.
- Información y orientación en materia de ayudas, recursos y asistencias técnicas e instrumentales para una prevención o atención de la dependencia.
- Formación y atención específica al cuidador principal y a la unidad familiar en situaciones de riesgo por el cuidado continuo de personas dependientes.
- Orientación jurídica y social ante situaciones de dependencia o incapacidades.
- Atención, apoyo y asistencia a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial para la integración o prestación de servicios higiénico-sanitarios.
- Desarrollo de proyectos encaminados al desarrollo de la autonomía personal y autogestión de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Apoyo en el proceso de solicitud, seguimiento, materialización o reclamaciones de ayudas públicas o privadas emitidas desde los propios beneficiarios / servicios de los programas / servicios impulsados por la Fundación.
- Acciones de apoyo y atención psicológica y social dirigida a las víctimas de accidentes de tráfico y familiares, así como de sensibilización de la opinión pública y educación vial mediante acciones formativas.
- Asistencia social y psicológica a las víctimas de terrorismo y otros acontecimientos traumáticos y sus familiares, complementando la asistencia social proporcionada por la Administración Pública, mediante acciones de orientación, información, asesoramiento, formación y ayuda psicológica.

Pretensiones del Plan de igualdad

Los objetivos planteados en el plan de igualdad, que se presenta, se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de Fundación se conciencie de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, en la tarea de sensibilización y concienciación para la Igualdad.

Objetivos generales:

- Conseguir una igualdad efectiva y real en la organización interna de la Fundación Proyecto Senior, mediante la aplicación de medidas realistas y prácticas destinadas a este fin y programadas en el tiempo, a raíz de un diagnóstico que detecte las necesidades de las personas socias.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades, mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad entre mujeres y hombres, en la Fundación Proyecto Senior.

Objetivos específicos:

1. Promover, en la Fundación, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección asegurando la igualdad de oportunidades.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría.
5. Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja, a toda la plantilla y a los usuarios, de ofensas de esta naturaleza.
6. Impulsar, mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles. Y fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.
7. Fomentar la formación en igualdad del personal, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

La Fundación Proyecto Senior, pretende incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en la formulación y ejecución de los proyectos que lleva a cabo en las diferentes áreas de su intervención. La igualdad de oportunidades como principio inspirador del trabajo a desempeñar.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El ámbito territorial de trabajo y, por tanto, de aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades, incluye toda la Comunidad Valenciana, ya que, aunque el trabajo efectivo se realice en la provincia de Valencia, las personas usuarias se pueden desplazar y participar en las actividades fundacionales, desde cualquier punto de la Comunidad.

VIGENCIA:

El Plan de Igualdad de Oportunidades, tiene una vigencia efectiva de 4 años a partir de su aprobación (2 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2029) con objetivos, medidas y actuaciones que necesariamente deben ser realistas y viables, tanto en el tiempo como en los recursos requeridos; deben adaptarse a la realidad de la Fundación Proyecto Senior y su entorno; y deben ser evaluables para valorar los cambios que se puedan producir.

4. DIAGNÓSTICO

El Real Decreto Ley de 2019, que modifica la Ley Orgánica de Igualdad, fija las siguientes áreas a analizar en el diagnóstico:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones de trabajo
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Clasificación profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Comunicación y lenguaje no sexista

Análisis cuantitativo

Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	1	1	2
30 – 39 años	3	0	3
40 – 49 años	1	0	1
50 y más años	1	0	1
Total	6	1	7

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	1	0	1
Estudios secundarios	0	0	0
Estudios superiores	0	0	0
Estudios universitarios	5	1	6
Total	6	1	7

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Total
Coordinación	1	1	2
Titulado superior	1	0	1
Técnico	3	0	3
Administrativo	1	0	1
Total	6	1	7

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	4	1	5
Temporal	1	0	1
Prácticas	1	0	1
Aprendizaje	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	6	1	7

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	1	0	1
De 20 a 34 horas	2	0	2
De 35 a 39 horas	0	0	0
40 horas	3	1	4
Más de 40 horas	0	0	0
Total	6	0	7

Distribución de la plantilla por antigüedad

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año	2	0	2
De 1 – 3 años	3	0	3
De 3 – 5 años	0	1	1
Más de 5 años	1	0	1
Total	6	1	7

Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos

	Dirección		Personal técnico		Personal administrativo	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Servicios generales	0	0	0	0	0	1
Servicio orientación sociolaboral	0	0	1	1	0	1
Servicio voluntariado	0	0	0	3	0	0
Docencia	0	0	0	1	0	0
Total	0	0	1	5	0	1

Movimientos de personal

	NÚMERO DE INGRESOS Y BAJAS					
	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2025	1	0	1	0	0	0
Total	1	0	1	0	0	0

	MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO		
	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	0	0

Despido	0	0	0
Finalización de contrato	0	0	0
Abandono voluntario	0	0	0
Excedencias	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	0	0	0

	NÚMERO DE DÍAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO		
	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	90	0	10
Por maternidad/paternidad	0	0	0
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	90	0	0

Responsabilidades familiares

	NÚMERO DE HIJAS E HIJOS		
	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	4	1	5
1 hija/hijo	2	0	2
2 hijas e hijos	0	0	0
Más de 2 hijas e hijos	0	0	0
Total	6	1	7

	EADADES DE HIJAS E HIJOS		
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0

De 4 – 6 años	0	0	0
De 7 – 14 años	0	0	0
15 y más años	2	0	2
Total	2	0	2

	OTRAS PERSONAS A CARGO		
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0
De 4 – 6 años	0	0	0
De 7 – 14 años	0	0	0
15 y más años	0	0	0
Total	0	0	0

Formación

		TABLA DE FORMACIÓN DEL ÚLTIMO AÑO			
Número de personas que han recibido formación en 2024		♂	% ♂	♀	% ♀
Tipo de formación	Habilidades directivas	0	0%	1	20%
	Formación técnica especializada	1	100%	3	60%
	Formación en igualdad de oportunidades	0	0%	2	40%
	Otros	0	0%	1	20%
Metodo- logía	Formación on-line	1	100%	2	40%
	Presencial	0	0%	2	40%
Lugar	En el centro de trabajo	0	0%	0	0%
	Fuera del centro de trabajo	0	0%	4	80%
Horario	Durante la jornada laboral	0	0%	2	40%
	Fuera de la jornada laboral	0	0%	2	40%

Formación prevista total

		NÚMERO DE CURSOS DE FORMACIÓN PREVISTOS
Tipo de formación	Habilidades directivas	1
	Formación técnica especializada	3
	Formación en igualdad de oportunidades	1
	Otros	2
Metodo- logía	Formación on-line	4
	Presencial	2
Lugar	En el centro de trabajo	0
	Fuera del centro de trabajo	0
Horario	Durante la jornada laboral	0
	Fuera de la jornada laboral	0

Promoción profesional

Promociones vinculadas a movilidad geográfica	Número de personas que han ascendido de nivel en el último año		
	Mujeres	Hombres	Total
	0	0	0
Dentro de la provincia	0	0	0
Dentro del país	0	0	0
Fuera del país	0	0	0

	Ascensos por categorías profesionales en el último año		
	Mujeres	Hombres	Total
	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0
Nivel intermedio	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0
Total	0	0	0

Cuadro de retribuciones

Categoría profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Coordinación	0	2.200,00	0	300,00	0	2.500,00
Titulado superior	0	2.200,00	0	0,00	0	2.200,00
Técnico	0	1.920,00	0	0,00	0	1.920,00
Administrativo	0	420,00	0	0,00	0	420,00

Análisis cualitativo

A continuación, mostramos los resultados del cuestionario de autoevaluación aplicado al personal de la Fundación Proyecto Senior; se ha empleado como herramienta de diagnóstico a partir de la cual se puede valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad. De 7 personas que componen el personal, el cuestionario de evaluación de la situación actual ha sido contestado por 7, es decir, por un 100%. Han respondido 6 mujeres.

	SI (%)	NO (%)
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	100%	0%
¿Crees que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a la Fundación?	86%	14%
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	50%	50%
¿Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	100%	0%
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras?	72%	28%
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?	14%	86%
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	100%	0%
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	0%	100%
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	100%	0%
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	86%	10%
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?	14%	86%
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?	86%	14%
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	100%	0%
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?	86%	14%
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?	0%	100%

¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?	0%	100%
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?	0%	100%
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?	0%	100%
¿Conoce personalmente la política de igualdad en su empresa?	0%	100%
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	50%	50%
¿Se aplican en la empresa las estipulaciones de salud laboral establecidas en el convenio?	86%	14%
¿Se encuentran los puestos de trabajo adecuados ergonómicamente a la situación de los trabajadores/as?	86%	14%

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Como podemos observar, en los resultados del cuestionario de autoevaluación, los resultados reflejan bastante consenso en los resultados (prácticamente toda la plantilla responde lo mismo en la mayoría de las preguntas). Sin embargo, lejos de ser algo positivo, evidencia una serie de aspectos a mejorar en materia de igualdad de oportunidades.

Partimos de una situación desigual en cuanto a cantidad de personal en la plantilla, ya que contamos con 6 trabajadoras y 1 trabajador. Sin embargo, la plantilla se muestra bastante concienciada en materia de igualdad y así lo han reflejado cuando se ha compartido el espacio con socios colaboradores.

En este caso, sería interesante fomentar la contratación de algún hombre, pero aquí nos encontramos con el inconveniente de los estereotipos y roles de género. Tradicionalmente se han atribuido en mayor medida a las mujeres, los puestos de trabajo de índole social, y es por eso que sigue siendo un ámbito feminizado.

Para corregir estas desigualdades, por tanto, resulta necesario un cambio en la educación y en las creencias sociales respecto de las capacidades de las personas; asumiendo que la personalidad, las habilidades y las competencias profesionales, son independientes del sexo.

Por otro lado, el ámbito de la conciliación es una de nuestras asignaturas pendientes, pero el problema radica en que nuestra actividad profesional ha de contar necesariamente con un horario partido, que dé servicio en horario de mañanas y de tardes.

Por último, nos hemos centrado en proponer acciones o medidas factibles y ajustadas a las características de la Fundación, orientadas a mejorar aquellos aspectos que necesitan una revisión en materia de igualdad de oportunidades.

5. ÁREAS Y MEDIDAS

Tras la fase de diagnóstico, observando la situación de la organización que éste ha arrojado, procedemos a plantear, para cada una de las áreas, las medidas correctoras necesarias para tender hacia una igualdad de oportunidades real en la Fundación Proyecto Senior.

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Acción 1:

- Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de reclutamiento utilizados, desagregando los datos por sexo.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Utilizar los canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Análisis de la documentación.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla y posibles futuros/as empleados/as.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Documentación histórica de la Fundación en materia de acceso al empleo
- Ordenador con acceso a internet

Acción 2:

- Estandarización de las pruebas selectivas garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Análisis de la documentación e implantación de un protocolo estandarizado.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla y posibles futuros/as empleados/as.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE CONCILIACIÓN

Acción 1:

- Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia de la empresa a las mismas.
- Crear medidas de conciliación, como la flexibilidad del tiempo y el espacio.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Entrevista estructurada a la plantilla y al patronato de la Fundación, donde se evidencien los puntos débiles en materia de conciliación.
- Recogida de propuestas de mejora.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Personal responsable de las entrevistas y el análisis de los datos recogidos.
- Entrevista estructurada diseñada para detectar incidencias en materia de conciliación.
- Ordenador con acceso a internet.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción 1:

- Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivo:

- Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Estudio de puestos del personal de la plantilla.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE PROMOCIÓN

Acción 1:

- Establecer criterios para que en todos los departamentos tengan las mismas posibilidades de promoción interna.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Revisión del sistema de promoción actual.
- Recogida de propuestas de la plantilla y el patronato, para el diseño de criterios estandarizados en el sistema de promoción.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE FORMACIÓN

Acción 1:

- Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, aquellos ocupados por mujeres.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Recogida de propuestas para compensar el tiempo de formación.
- Recogida de sugerencias para la realización de determinados cursos.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Documentación histórica de la Fundación en materia de formación a la plantilla
- Ordenador con acceso a internet

Acción 2:

- Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia, etc.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Contabilización de las acciones formativas según contenidos, horario de formación, personal al que va dirigido y modalidad.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Acción 1:

- Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos; independientemente de las personas que ocupan los puestos.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Comparar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto de trabajo.

- Analizar si los incentivos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por el nivel de disponibilidad y presencia en el puesto de trabajo.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Análisis de las retribuciones de la plantilla.

- Recogida de propuestas del patronato de la Fundación para estimar la valoración económica de las distintas actividades.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Documentación histórica de la Fundación en materia de gestión laboral
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE SALUD LABORAL

Acción 1:

- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivo:

- Integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Estudio de la ergonomía de los puestos de trabajo en la oficina.
- Recogida de sugerencias del personal.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla y voluntarios.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

Acción 2:

- Diseño y rediseño de puestos y equipos de trabajo (Pantalla, teclado, silla). Introducción de pausas. Condiciones ambientales adecuadas. Mantenimiento preventivo de equipos.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivo:

- Integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Presupuestar y cuantificar los cambios que deberían de producirse para lograr mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Recogida de sugerencias del personal.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla y voluntarios.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Acción 1:

- Revisión del protocolo de actuación en el caso de que se pudiera producir algún tipo de acoso hacia alguna de las trabajadoras de la empresa.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivo:

- Tomar medidas adecuadas para actuar en el caso de producirse situaciones de acoso sexual, por razón de género o acoso moral; encaminados a la eliminación y prevención de estas conductas.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Contabilización de denuncias internas y externas por situaciones de acoso ocurridas en la Fundación.
- Contabilización y clasificación de las medidas tomadas en cada caso.

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla, socios, voluntarios y usuarios.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Documentación histórica de la Fundación en materia de acoso
- Ordenador con acceso a internet

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Acción 1:

- Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.

Temporalización:

- Durante toda la vigencia del plan

Objetivos:

- Sensibilizar sobre la importancia que tiene el lenguaje para el mensaje que queremos transmitir.
- Informar sobre la cantidad de recursos lingüísticos sencillos de los que disponemos para hacer un uso inclusivo del lenguaje.

Mecanismos e indicadores de evaluación:

- Creación y difusión del manual de comunicación.
- Análisis anual de la documentación de comunicación y publicidad empleada

Personas beneficiarias:

- Todo el personal de la plantilla, socios, voluntarios y usuarios.

Personal responsable:

- Comisión de igualdad.

Recursos necesarios:

- Profesional especializado
- Documentación histórica de la Fundación en materia de comunicación
- Ordenador con acceso a internet

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, que hemos implantado, se fijarán los mecanismos adecuados para controlar que las medidas propuestas se cumplen según la temporalización establecida.

Conoceremos, a través del seguimiento de la aplicación del Plan, los posibles obstáculos que vayan surgiendo en la Fundación en la aplicación de las medidas programadas; mejorando las medidas hasta lograr la eliminación de dichos obstáculos.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos propuestos, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados.

Para llevar un seguimiento de la evolución y cumplimiento de este Plan de Igualdad, se ha marcado que se realizará, como mínimo una reunión al año durante la vigencia del mismo, preferentemente al inicio de cada año, con el objetivo de que la comisión de igualdad de la empresa se reúna y pueda evaluar de manera más concisa como se está desarrollando y cuáles son las evoluciones del plan.