PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN
JuanSoñador

1. PLAN DE IGUALDAD

- Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

- El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Art. 46 Ley de Igualdad**

  - 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.

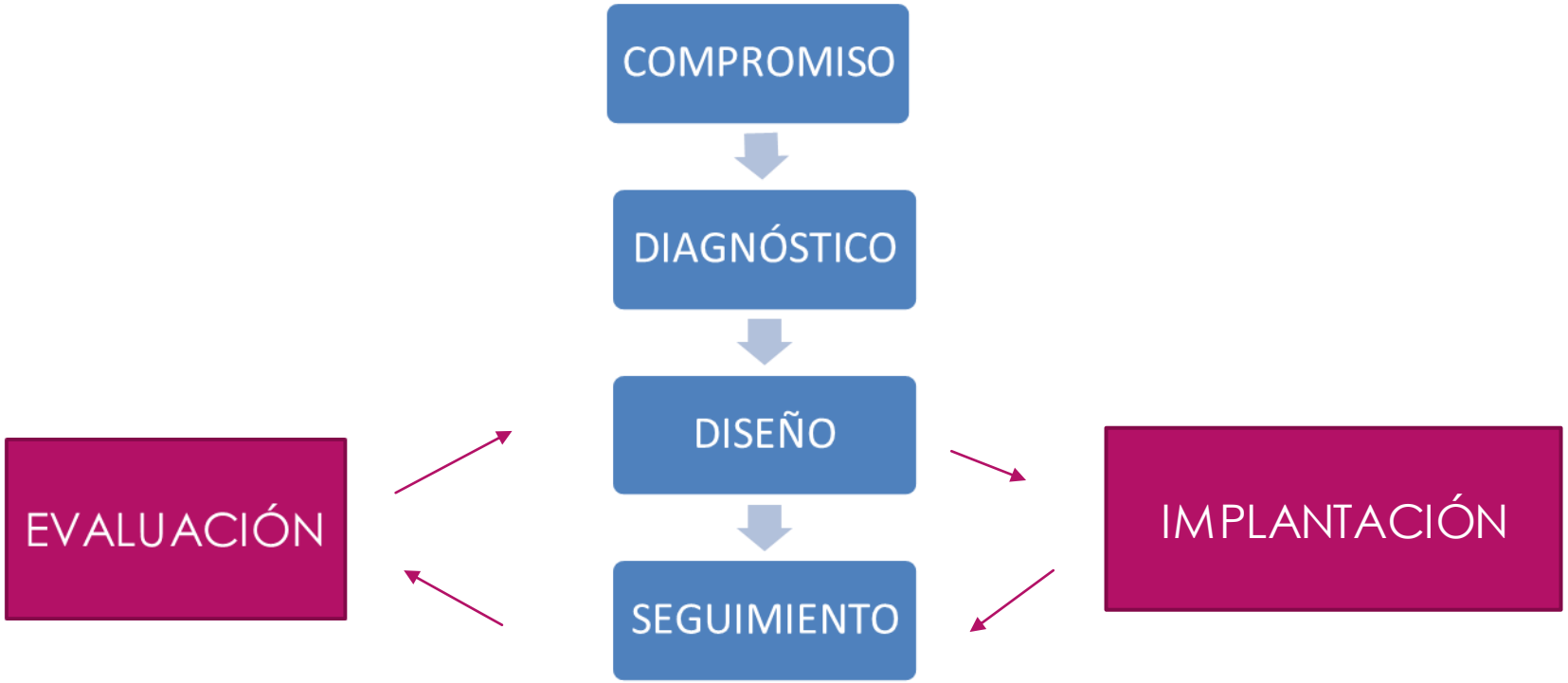
  - Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- 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.

- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

3. FASES



#AcompañandoSueños
#TransformandoRealidades

4. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

- Importante de todas las personas y sobre todo de la dirección.

- Realizar un documento de compromiso de la dirección.

5. COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

- Creación del equipo de trabajo.
- Es un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadores y trabajadoras (en caso de no existir, personal contratado).
- Impulsará acciones de :
    - Información y sensibilización de la plantilla.
    - Apoyo y/o realización del plan de igualdad.
    - Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

6. DIAGNÓSTICO

- Proporciona una fotografía de la situación de la organización. A partir de aquí se identifican los aspectos en los que la organización debe mejorar.
- Recogida de datos cualitativos y cuantitativos sobre:

  - Estructura de la plantilla
  - Selección
  - Promoción
  - Formación
  - Retribución
  - Conciliación
  - Salud laboral
  - Violencia de género
  - Cultura organizacional /comunicación
  - Análisis y presentación de propuestas

7. DISEÑO/ PROGRAMACIÓN

- Elaboración del plan de igualdad
- Planificación del plan
- Se proponen una serie de medidas que necesariamente tienen que tener:
    - Objetivos y acciones concretas para cada una de las áreas.
    - Personas destinatarias
    - Persona responsable de dichas medidas
    - Fecha para implementar las acciones
    - Indicaciones técnicas y de evaluación
    - Seguimiento

8. EVALUACIÓN

- Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos.
- Evaluación de procesos: cómo se ha desarrollado el plan, si lo planificado está hecho.
- Evaluación del impacto: si los indicadores de igualdad han mejorado.

9. MEDIDAS TRANSVERSALES

- Hay que aplicarlas en todo el proceso
  - Comunicación:
    - Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.
    - Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Formación:
    - Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género .
  - Seguimiento:
    - Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del plan.

10. Actuaciones Fundación JuanSoñador

- Formar parte de la Comisión de Igualdad de BoscoSocial.
- Firmado el compromiso de la entidad.
- Constituida la Comisión de Igualdad de Fundación JuanSoñador.
- Comenzado el diagnóstico.
- Cuestionarios a los y las trabajadoras.

11. Comisión Igualdad BoscoSocial

- La Comisión de igualdad de BoscoSocial está formada por:
  - Begoña Etxebarria (representante Boscos)
  - Julia María García (representante Pinardi)
  - Natalia Sanz (representante JuanSoñador)
  - Chema Blanco

12. Comisión de Igualdad JuanSoñador

- La Comisión de Igualdad de la Fundación JuanSoñador está formada por las siguientes personas:
  - Chema Blanco
  - Cristina del Diego
  - Javier Maíllo
  - Noelia Soto
  - Adrián Bastián
  - Lara Rives
  - Natalia Sanz

13. Compromiso de la entidad

Avda. Antibióticos, 126 - 24009 LEÓN
fundacionjuans@fundacionjuans.org
Teléfono 1 987 034 117
Teléfono 2 987 034 176
www.fundacionjuans.org

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Juan Carlos Pérez Godoy, con DNI 28547667K, en calidad de Presidente de la Fundación JuanSoñador, con NIF G24452435 y domicilio social en la avenida de Antibióticos 126, 24009 de León, por la presente,

Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Sin otro particular, se firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados, esperando surta los efectos oportunos.

Fdo.: Juan Carlos Pérez Godoy
Presidente Fundación JuanSoñador

#AcompañandoSueños
#TransformandoRealidades

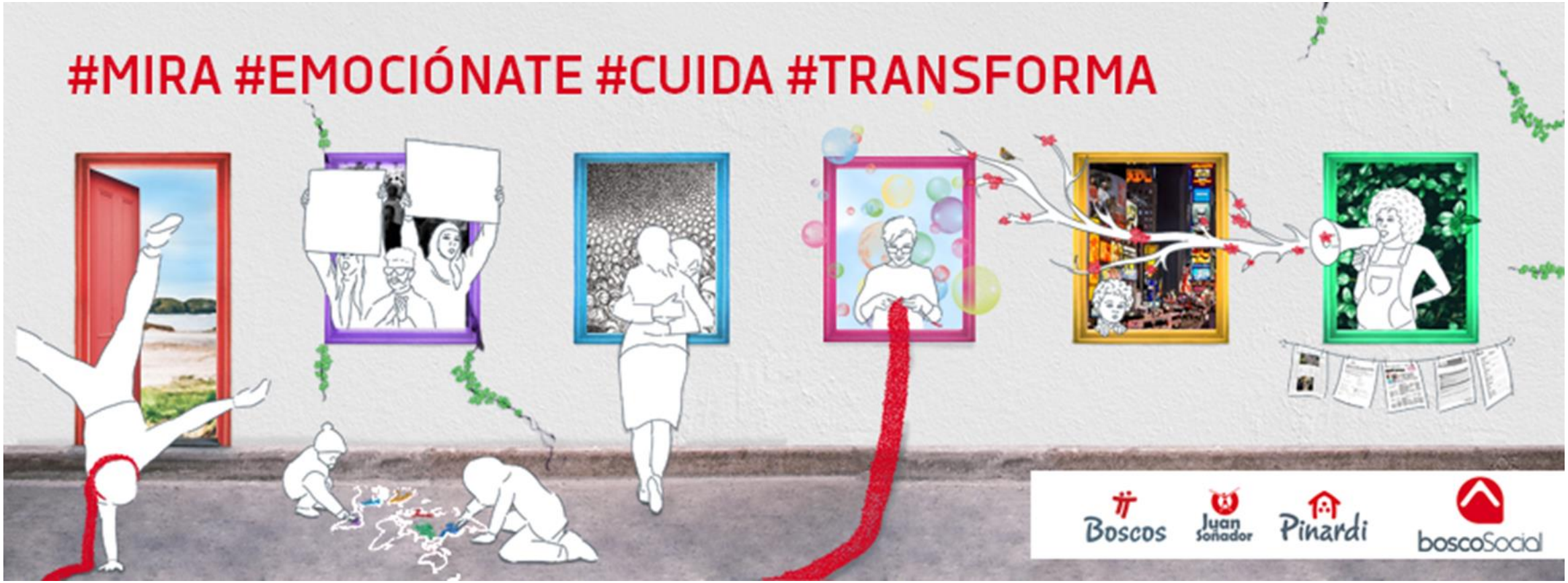
14. Realización del diagnóstico

- Se han recogido los datos cuantitativos de cada plataforma
- Se han analizado estos datos
- Se ha realizado la valoración de cada área en base a datos cualitativos.
- Se ha pasado el cuestionario para los y las trabajadoras.

15. Próximas tareas:

- Pasar los cuestionarios a las personas que faltan.
- Finalización del diagnóstico.
- Dar a conocer los datos.
- Comenzar con el diseño del Plan de Igualdad de la entidad.

Plan de Igualdad JuanSoñador 2020



#AcompañandoSueños

#TransformandoRealidades