



# **PLAN IGUALDAD (2023-2024)**



## INTRODUCCIÓN

*FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO* ha diseñado un conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la entidad y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la organización en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proceso se ha realizado con la participación de 4 representantes de la entidad y de 4 representantes de la plantilla cuyas funciones son:

- La realización del diagnóstico
- La elaboración y consenso de medidas
- El seguimiento y evaluación de las medidas

Con el fin de contextualizar las medidas adoptadas, se presentan a continuación los resultados del **diagnóstico**:

- **LA CULTURA DE LA EMPRESA:** *FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO* ha trabajado la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas más vulnerables y ahora se plantea la necesidad de tratar la igualdad desde la perspectiva de género.
- **LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO:** En la selección y el reclutamiento tanto de personal directivo como del resto de la plantilla se puede considerar que, desde los inicios de la entidad hasta este momento, se ha realizado de forma natural, por valía y no por género.
- **LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Como política de empresa, no se ha producido segregación vertical en la plantilla. Hasta 2022 los puestos de dirección han sido ocupados por mujeres dentro de la entidad.
- **LA FORMACIÓN CONTÍNUA:** La formación que se recibe a través de la entidad es en función de la temática y del perfil profesional, indistintamente si es hombre o mujer quien la recibe.



- LA POLÍTICA SALARIAL: Existen desigualdades salariales en función del momento en que se entró en la empresa. Sobre esta cuestión no puede identificarse un sesgo de género.
- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: De las medidas de conciliación dirigidas al cuidado de otras personas, mayoritariamente, hacen uso las mujeres, debido al porcentaje global de las mismas en la plantilla, habiendo hecho uso de estas también los hombres.
- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: La ausencia de protocolos específicos de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. La valoración de puestos de trabajo y el reconocimiento médico anual tienen en cuenta el riesgo específico para cada puesto de trabajo independientemente del sexo.

## OBJETIVOS

*Relacionar todos los objetivos planteados en las medidas para visibilizar los compromisos adquiridos por la organización en promover la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.*

- LA CULTURA DE LA EMPRESA: Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO: Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.
- LA PROMOCIÓN PROFESIONAL: Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.
- LA FORMACIÓN CONTINUA: Fomentar una mayor participación de la plantilla en la formación continua, facilitando tanto el acceso de mujeres como de hombres.



- LA POLÍTICA SALARIAL: Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: Informar, sensibilizar y difundir entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino.
- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Integrar la Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Prevención de Riesgos Laborales.

## MEDIDAS PROPUESTAS

- LA CULTURA DE LA EMPRESA:

### Medida/s

- 1.-Utilización de Lenguaje no Sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.
- 2.-Revisión del "Plan estratégico y Cultura Corporativa" incluyendo la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.-Publicitación al exterior del compromiso con la Igualdad y Diversidad de Género de la entidad.
- 4.-Creación de una Comité de Igualdad de Género para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.
- 5.-Proponer a la representante de la entidad la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.
- 6.-Definición, aplicación y seguimiento de Indicadores de Género en los Informes de Gestión.
- 7.-Creación de un Buzón de Sugerencias para la plantilla.

- LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO:



**Medida/s**

- 1.-Redacción de anuncios, folletos divulgativos de programas, acciones formativas y ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente de la acción, programa y/o puesto a cubrir.
- 2.-Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.
- 3.-Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).
- 4.-Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.

▪ LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:

**Medida/s**

- 1.-Revisión de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional en relación con todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.
- 2.-Revisión del documento con los criterios objetivos en materia de promoción.

▪ LA FORMACIÓN CONTÍNUA:

**Medida/s**

- 1.-Publicar con la antelación suficiente todo el plan anual formativo por parte de la empresa, con sus fechas y horarios.
- 2.-Aportación por parte de la representación de la plantilla de un listado de formación de interés para la plantilla, previa consulta con el personal.
- 3.-Valoración y organización de formación interna en materia de Igualdad y Diversidad de Género para Mandos y Plantilla.



- LA POLÍTICA SALARIAL:

**Medida/s**

1.-Cuando la Representación de Trabajadores/as o el Comité de Igualdad de Género detecten desigualdades salariales entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.

2.-Realización de un catálogo de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.

- CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS:

**Medida/s**

1.-Información a la plantilla de las medidas de Conciliación en la Ley y Convenio aplicable, de forma conjunta entre la Empresa y la Representación de Trabajadores y Trabajadoras.

2.-Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc., a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.

3.-Análisis de las propuestas de la plantilla para afianzar medidas como: Flexibilidad Horaria de Entrada y Salida, Formas de Trabajo Mixtas, Presencial en Oficinas y Teletrabajo, concentración de todo el período vacacional o fracción de días de vacaciones en horas, por necesidades que lo justifiquen (circunstancias del puesto, personales, familiares...), jornadas intensivas en verano, así como análisis de cualquier otra propuesta por parte de la plantilla FSEM.

- LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

**Medida/s**

1.-Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la Perspectiva de Género.



2.-Revisión de protocolos de actuación en caso de acoso moral, por razón de sexo-género, y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

▪ SISTEMA DE PROTECCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

- 1.-Garantía de la aplicación del sistema de protección aplicable por ley.
- 2.-Estudio de suscripción de acuerdos con Administraciones y Empresas que favorezcan el acceso al empleo de Víctimas de Violencia de Género.

## IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

MATERIA:	LA CULTURA DE LA EMPRESA	
<i>Objetivo:</i> Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como un principio transversal en todas las políticas de la organización.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Utilización de Lenguaje no Sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.	Responsables Entidad (sedes, áreas...)	Anual
Revisión del "Plan estratégico y Cultura Corporativa" incluyendo la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, midiendo a su vez el clima laboral existente.	Equipo de Dirección	Semestral
Publicitación al exterior del compromiso con la Igualdad y Diversidad de Género de la entidad.	Responsable Comunicación	Semestral
Ampliación del número de miembros del Comité de Igualdad de Género para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.	Responsable Entidad	Ejecutado
Proponer al Equipo de Dirección la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.	Equipo Dirección	Anual



<b>MATERIA:</b>		<b>LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO</b>	
<i>Objetivo:</i> Evitar la masculinización y feminización tradicional de puestos de trabajo dentro de la empresa.			
<b>ACCIONES:</b>	Responsable	Plazo de realización	
Redacción de anuncios, folletos divulgativos de programas, acciones formativas y ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente de la acción, programa y/o puesto a cubrir.	Responsables Entidad (sedes, áreas...)	Todo el año	
Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.	Responsable RRHH	Todo el año	
Unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).	Responsable RRHH	1º cuatrimestre año	
Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.	Responsable RRHH	1º cuatrimestre año	
<b>MATERIA:</b>		<b>LA PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.			
<b>ACCIONES:</b>	Responsable	Plazo de realización	
Revisión del sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional para todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la salvedad de que, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.	Responsable RRHH	Anual	
Revisión de un documento con los criterios objetivos en materia de promoción.	Responsable de RRHH	Anual	

<b>MATERIA:</b>		<b>LA FORMACIÓN CONTÍNUA</b>	
-----------------	--	------------------------------	--





<i>Objetivo:</i> Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Aportación por parte de los responsables de área de un listado de formación de interés para la plantilla.	Responsables de Área	Anual
Se pasarán cuestionarios a la plantilla con la solicitud de necesidades formativas en el segundo semestre del año anterior.	Responsable de RRHH	Anual
Valoración y organización de formación interna en materia de Igualdad y Diversidad de Género para Mandos y Plantilla.	Responsable RRHH	Anual

<b>MATERIA:</b>	<b>LA POLÍTICA SALARIAL</b>	
<i>Objetivo:</i> Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Cuando el Comité de Igualdad de Género detecte desigualdades salariales entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.	Comité de Igualdad de Género	Anual
Realización de evaluación anual de desempeño por competencias con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.	Responsable RRHH	Anual

<b>MATERIA:</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DE TIEMPOS</b>	
<i>Objetivo:</i> Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.		



ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Información a la plantilla de las medidas de conciliación en la Ley y Convenio, de forma conjunta entre la Empresa y la representación de la plantilla en este plan.	Responsable RRHH y Comité Igualdad de Género	1º cuatrimestre año
Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc., a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por la representación de la plantilla. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.	Responsable RRHH	Anual
Análisis de las propuestas de la plantilla para afianzar medidas como: Flexibilidad Horaria de Entrada y Salida, Formas de Trabajo Mixtas, presencial en Oficinas y teletrabajo, concentración de todo el período vacacional o fracción de días de vacaciones en horas por necesidades que lo justifiquen (circunstancias sobrevenidas del puesto, personales, familiares...), jornadas intensivas en verano, así como análisis de cualquier otra propuesta por parte de la plantilla FSEM.	Responsable RRHH / Comité de Igualdad de Género	Anual

MATERIA: LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
<i>Objetivo:</i> Integrar la Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Prevención de R. L.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Responsable de RRHH	Anual
Revisión de protocolos de actuación en caso de acoso moral, por razón de sexo-género, y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.	Departamento Jurídico Entidad	Anual

MATERIA: SISTEMA PROTECCIÓN TRABAJADORAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO		
-----------------------------------------------------------------------	--	--



<i>Objetivo:</i> Garantizar la aplicación de medidas recogidas en la ley y por convenio correspondiente.		
ACCIONES:	Responsable	Plazo de realización
Garantía de la aplicación del sistema de protección aplicable por ley.	Responsable de Entidad	Anual
Estudio de suscripción de acuerdos con Administraciones y empresas que favorezcan el acceso al empleo de víctimas de violencia de género.	Responsable de Entidad	Anual

## EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad de Género que se crea para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El Comité de Igualdad de Género tiene la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fundación San Ezequiel Moreno.

### Composición.

El Comité de Igualdad de Género de Fundación San Ezequiel Moreno, será paritario y está compuesto por representantes de la Empresa, y miembros de la Plantilla que se han encargado del proceso de diagnóstico, análisis de resultados y medidas necesarias a adoptar.

Por Representación de la Empresa: Christine Alonso, Vanessa Bernal, Pilar Escota y Sofia Marqués.



Por Representación de la Plantilla: Francisco Batlle, Fina Lanzuela, Carmelo Pacheco y Alejandro Valero.

### **Funciones:**

El Comité de Igualdad de Género tiene las siguientes funciones:

-Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzara los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

-Seguimiento del cumplimiento de las medidas prevista en el Plan de Igualdad.

-Ser informado de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan de Igualdad o se acuerde entre las partes.

-Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

-Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como redactar un informe anual que refleje el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

### **Atribuciones Generales del Comité:**

-Interpretación del presente Plan de Igualdad.

-Seguimiento de la aplicación del Plan.

-Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva



la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

### **Atribuciones específicas del Comité:**

-Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

-Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

-Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

-Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

-Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

-El grado de ejecución de las acciones.

-Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

-Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial en 2023 y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los dos años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en



consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

**En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:**

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al Comité de Igualdad de Género será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, el Comité formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

**Funcionamiento:**



El Comité de Igualdad de Género se reúne 1 vez cada 3 meses, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

**Medios:**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a al Comité de Igualdad de Género, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglosada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente de la misma.

Las horas de reunión del Comité de Igualdad de Género y las de preparación, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.



La persona designada por la empresa en materia de igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz del Comité, así como su representación, coordinación y comunicación entre las partes.

Por Representación de la Empresa:

D<sup>a</sup>. Christine Alonso

D<sup>a</sup> Vanessa Bernal

D<sup>a</sup>. Pilar Escota

D<sup>a</sup>. Sofia Marqués

Por Representación de la Plantilla:

D. Francisco Batlle

D<sup>a</sup>. Fina Lanzuela

D. Carmelo Pacheco

D. Alejandro Valero