

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN



MARZO DE 2015

Subvencionado por:



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO.....	3
2.	CONSIDERACIONES PRELIMINARES. DEFINICIONES	5
3.	FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO Y EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	8
4.	I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO	9
4.1.	Objetivo General	9
4.2.	Ámbitos de intervención.....	9
4.3.	Objetivos, Medidas y Acciones del Plan por ámbito de intervención.....	10
4.3.1.	Selección y contratación de personal.....	10
4.3.2.	Promoción.....	11
4.3.3.	Condiciones laborales	12
4.3.4.	Política de Formación continua.....	13
4.3.5.	Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).....	14
4.3.6.	Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género	16
4.3.8.	Comunicación y sensibilización.....	18
4.3.9.	Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género	19
5.	CRONOGRAMA	21
6.	GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO	23
7.	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO	24
8.	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO	25
9.	TRES MEDIDAS A DESARROLLAR INICIALMENTE	26
	ANEXO I ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN, MEDIDAS Y ACCIONES	27

I. Presentación del Plan de Igualdad de la Fundación AMÁS Empleo

A raíz de la entrada en vigor, en marzo de 2007, de la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se puso en marcha en las organizaciones españolas el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El cumplimiento de la normativa se ha visto reflejado, en algunas empresas, en medidas o acciones concretas para favorecer la igualdad, mientras que en otras, se ha ido más allá con la elaboración e implantación de planes de igualdad que responden a un conjunto de medidas o acciones integradas.

La **Fundación AMÁS Empleo** es una organización ejemplar y comprometida con la integración de personas con discapacidad a través del empleo y, aspira a estar igual de comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, siendo consciente de que su plantilla es, a la vez, su gran beneficiaria, una de las prioridades de la **Fundación AMÁS Empleo** es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral, mediante prácticas en favor de la conciliación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

La **Fundación AMÁS Empleo** es una organización que, lleva aplicando, desde su origen, medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad especialmente, y a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y también de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, más allá de las exigencias de esta nueva Ley. Las selecciones y promociones de personal de la Fundación AMÁS Empleo han respondido a dos criterios:

- A un perfil laboral requerido, con unas exigencias en formación y experiencia laboral, en el caso de personas que no tienen ninguna discapacidad.
- En el caso de las personas con discapacidad, se prima la posibilidad de integración de dichas personas, más vinculado a las capacidades de éstas en relación al perfil laboral requerido.

En este sentido, en la Fundación AMÁS Empleo la elección de un trabajador o una trabajadora siempre va más allá de su género.

Además, también hace tiempo que se implementan medidas favorecedoras del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Empleo se pretende valorizar y visibilizar lo que se ha venido haciendo, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados en el diagnóstico. En definitiva, se trata de formalizar el compromiso de la Fundación AMÁS Empleo de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adaptadas beneficien a toda la plantilla de modo universal.

2. Consideraciones preliminares. Definiciones

ACCIONES POSITIVAS	<p>Medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Las medidas deben guardar los principios de motivación, proporcionalidad y temporalidad.</p>
ACOSO SEXUAL	<p>Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es, todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<p>Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.</p>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	<p>Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo.</p>
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.</p>
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (salvo que pueda justificarse objetivamente, tenga una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados).</p>
IGUALDAD	<p>Equidad de derechos de las personas que se materializa en políticas de igualdad que deben servir para erradicar las diferencias entre las personas. Es un derecho y un principio que significa que todo el mundo tiene los mismos derechos y las mismas oportunidades, por lo tanto la igualdad es un derecho fundamental universal que tiene cualquier persona de ser tratada con dignidad y sin discriminación.</p>
IGUALDAD DE GÉNERO	<p>Valoración, por igual, de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de hombres como de mujeres.</p>
IGUALDAD DE TRATO	<p>Principio que implica que todos y todas somos libres para desarrollar nuestras</p>

<p>ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>competencias personales y para tomar decisiones sin limitaciones de estereotipos, roles o prejuicios por razón de sexo.</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>Lenguaje que expresa la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.</p>
<p>PLANES DE IGUALDAD</p>	<p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Art.45 el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Los planes de igualdad son conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad no tienen como finalidad dar privilegios a las mujeres y perjudicar a los hombres, sino poner medidas que establezcan un equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, los planes de igualdad no deben contemplar medidas dirigidas sólo a las mujeres y que no tengan nada que ver con la situación de la empresa. Antes de negociar un Plan de Igualdad es necesario conocer qué situaciones de desigualdad se dan en la empresa. Se deben detectar las más evidentes para hacerlas desaparecer rápidamente.</p> <p>ETAPAS PLAN DE IGUALDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. • Diagnóstico. • Programación. • Ejecución. • Evaluación. <p>En el Plan de Igualdad, según la Ley de Igualdad, se podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>POLÍTICAS DE IGUALDAD</p>	<p>Conjunto de actividades o programas de acción de los poderes públicos para la regulación de una realidad social.</p>

**SEGREGACIÓN
HORIZONTAL**

Diferente concentración de mujeres y hombres en una serie de sectores de actividad y profesiones.

**SEGREGACIÓN
VERTICAL**

Diferente concentración de mujeres y hombres en grados y niveles de responsabilidad, puestos de trabajo o categorías profesionales.

3. Fundación AMÁS Empleo y el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la **Fundación AMÁS Empleo** está directamente relacionada con el objetivo general de crear y mantener un entorno humano y profesional que permita desarrollar la carrera profesional de las personas que trabajan o trabajarán en la **Fundación AMÁS Empleo**.

Para la elaboración de su Plan de Igualdad, la **Fundación AMÁS Empleo** ha contado con su Departamento de Recursos Humanos y la asistencia técnica de Uxue Ibarrola, consultora independiente.

En febrero de 2015, la **Fundación AMÁS Empleo** comunicó a la plantilla su compromiso de desarrollar un Plan de Igualdad. Inmediatamente después, se llevó a cabo un diagnóstico de igualdad en el interior de la organización. Para su elaboración, fueron necesarias actividades de recogida de información, interpretación de datos, identificación de áreas de mejora, reflexión y formulación de propuestas que pudieran integrarse en su I Plan de Igualdad de Oportunidades. Este Plan nace con la idea de ser una herramienta de trabajo con disposición de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la **Fundación AMÁS Empleo**.

Tras el diagnóstico y en función de los resultados obtenidos, se han planteado una serie de objetivos y medidas, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el estudio y análisis de los campos de actividad y organización de la **Fundación AMÁS Empleo** indicaron la posibilidad de incidir en nuevas fórmulas de seguir avanzando hacia la igualdad.

Así, en este I Plan, la prioridad será promover actuaciones encaminadas a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

4.1 Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación AMÁS Empleo

4.1. Objetivo General

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la **Fundación AMÁS Empleo** tiene como objetivo general recoger todas aquellas medidas y acciones que -en consonancia con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres- integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de Recursos Humanos de la **Fundación AMÁS Empleo**. Asimismo, este objetivo lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en el seno de la Fundación.

4.2. Ámbitos de intervención

Los Ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad, la **Fundación AMÁS Empleo** trabajará en su Plan de Igualdad, se enumeran a continuación:

1. Selección de personal
2. Promoción
3. Condiciones laborales
4. Formación
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)
6. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género
7. Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo
8. Comunicación
9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género

4.3. Objetivos, Medidas y Acciones del Plan por ámbito de intervención

4.3.1. Selección y contratación de personal

DIAGNÓSTICO

En general, no existen criterios discriminatorios en la captación y selección de personal nuevo. El equipo que selecciona no siempre es paritario ya que en la mayor parte de las ocasiones la selección la realiza una sola persona.

OBJETIVOS

- Garantizar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras de la **Fundación AMÁS Empleo**.
- Favorecer el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos de trabajo y la sensibilización, en materia de igualdad, de las personas que intervienen en los procesos de selección, con el fin de promover y mantener un equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que la igualdad de oportunidades se contempla en todos los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida I.1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de personal

Acción I.1.1.

- Incorporar la perspectiva de género en la comunicación destinada a la captación y recepción de candidaturas (textos y fotos) mediante el uso de un lenguaje integrador. Es decir, se cuidará la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de personal y se sensibilizará a las personas que intervienen en los procesos de selección en la utilización de este lenguaje.

Acción I.1.2.

- Revisar los procesos de contratación para vigilar que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.

Acción I.1.3.

- Utilizar acciones positivas consistentes en otorgar el puesto de trabajo a una persona candidata cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto a cubrir, es decir, en caso de que a un puesto opten un hombre y una mujer con las mismas aptitudes y méritos, se escogerá a la persona del sexo que está en clara minoría en ese puesto.

Medida 1.2. Inclusión de información del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Empleo en la información que se da a las nuevas incorporaciones en la organización

Acción 1.2.1.

- Dar a conocer, entre las personas de nueva incorporación a la organización, información sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la **Fundación AMÁS Empleo**.

4.3.2. Promoción

DIAGNÓSTICO

En general, no existen criterios discriminatorios en la promoción de personal interno.

El equipo que selecciona no siempre es paritario ya que en la mayor parte de las ocasiones la selección la realiza una sola persona.

OBJETIVOS

- Favorecer, de una manera equilibrada, el desarrollo profesional de mujeres y hombres que trabajan en la **Fundación AMÁS Empleo**.
- Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y, de forma especial, en cargos de responsabilidad de más alto nivel con el fin de favorecer el equilibrio en la representación de ambos sexos.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 2.1. Garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se contempla en los procesos de promoción.

Acción 2.1.1.

- Realizar una definición de puestos de trabajo para agruparlos por niveles y categorías profesionales basados en tareas y competencias.

Acción 2.1.2.

- Revisar los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Acción 2.1.3.

- Aplicar acciones positivas consistentes en promocionar a un puesto de trabajo a personas cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto a cubrir, es decir, en caso de que a un puesto opten un hombre y una mujer con las mismas aptitudes y méritos, se escogerá a la persona del sexo que está en clara minoría en ese puesto.

4.3.3. Condiciones laborales

DIAGNÓSTICO

Según los datos aportados por el diagnóstico, en la Fundación AMÁS Empleo en cuanto a la estabilidad laboral se observa que la mayoría de las personas tienen contratos indefinidos pero que las mayores incorporaciones se han producido en los últimos 3 años.

En relación a los salarios se regulan por convenio, por lo que la política retributiva no es discriminatoria. En este sentido, se ha considerado importante introducir este ámbito de actuación para garantizar que siga siendo así por lo que se plantean medidas al respecto.

OBJETIVOS

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en la Fundación AMÁS Empleo.
- Mantener la garantía de que en la **Fundación AMÁS Empleo** se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 3.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato

Acción 3.1.1.

- Hacer una revisión del tipo de contrato de las personas que componen la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género con el objetivo de observar las posibles diferencias y equilibrar en la medida de lo posible según la representación de un sexo y otro en la plantilla.

Medida 3.2. Política retributiva no discriminatoria

Acción 3.2.1.

- Hacer una revisión de las retribuciones de la plantilla para detectar y corregir posibles diferencias salariales debidas a brechas de género.

4.3.4. Política de Formación continua

DIAGNÓSTICO

Según los datos aportados por el diagnóstico, en la Fundación AMÁS Empleo se considera la formación como uno de los aspectos más importantes en la Calidad de los Servicios.

El actual Plan de Formación establece las acciones formativas por tres bloques de competencias: transversales, técnicas específicas y técnicas comunes, sería oportuno vincular dicha formación a la descripción de puestos de trabajo para el diseño de planes de formación a medio plazo, 2 – 3 años

OBJETIVOS

- Velar porque se contemple la perspectiva de género en los procesos de formación que se realicen en la **Fundación AMÁS Empleo**.
- Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en la **Fundación AMÁS Empleo** a través de la formación y sensibilización interna.
- Crear un ambiente laboral más igualitario impulsado desde el personal directivo de la **Fundación AMÁS Empleo** estableciendo así un proceso de sensibilización de arriba hacia abajo.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 4.1. Garantizar que se contemple de modo transversal la igualdad de oportunidades en la formación continua

Acción 4.1.1.

- Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.

Acción 4.1.2.

- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con la vida personal y familiar y se realicen, siempre que sea posible, en horario laboral.

Acción 4.1.3.

- Tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en las formaciones que se dirijan a toda la plantilla.

Medida 4.2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Acción 4.2.1.

- Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para personas del departamento de RRHH, para mandos intermedios y para personal directivo, con el propósito de garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acción 4.2.2.

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la **Fundación AMÁS Empleo**.

4.3.5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)

DIAGNÓSTICO

Según los datos aportados por el diagnóstico, en la **Fundación AMÁS Empleo** se contemplan distintas medidas de conciliación que favorecen el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla. En este sentido y según las respuestas al cuestionario realizado a la plantilla se ha considerado necesario publicitar más las medidas e ir adaptándose a las necesidades de la plantilla.

OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de la **Fundación AMÁS Empleo** permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la organización, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.
- Sistematizar, informar y publicitar las medidas que favorece la Ley y las actualmente implantadas en la organización para fomentar el conocimiento generalizado, sobre su existencia y su uso (apoyo a la corresponsabilidad en materia de conciliación).
- Hacer posible que todas las personas de la plantilla puedan ejercer su derecho al disfrute de las medidas de conciliación, independientemente de su sexo, grado de discapacidad, orientación sexual, estado civil, etc. propiciando una comunicación fluida, continua y

transparente desde los canales que la **Fundación AMÁS Empleo** utiliza para la generar información.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 5.1. Permisos y ausencias

Acción 5.1.1.

- En los supuestos de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se fomentará y favorecerá que los hombres conozcan este derecho y disfruten este permiso de paternidad para promover la corresponsabilidad, dando difusión a este derecho regulado por Ley.

Medida 5.2. Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación

Acción 5.2.1.

- Facilitar la información y el acceso en igualdad de condiciones de las personas que componen la plantilla a las prestaciones y ayudas que se ofrezcan desde la **Fundación AMÁS Empleo**, explicando la importancia que éstas tienen para conciliar la vida personal, familiar y profesional.

Medida 5.3. Vinculación entre la organización y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad

Acción 5.3.1.

Las personas en situación de permiso de maternidad o permiso de paternidad, podrán optar voluntariamente por mantener la vinculación con la organización a efectos formativos e informativos, por lo que la **Fundación AMÁS Empleo** garantizará que se habiliten los sistemas y los canales de comunicación necesarios para la consecución de este objetivo. Atendiendo a las siguientes fórmulas:

- Las personas en estas situaciones establecerán con sus responsables el canal a utilizar: les enviarán correos electrónicos cuando lo estimen oportuno, les solicitarán reuniones puntuales por cuestiones que quieran plantearles, etc.
- Así mismo, en estas situaciones, la **Fundación AMÁS Empleo** también ofrecerá la posibilidad a estas personas de asistir a reuniones informativas que pudieran afectarles, y les podrá remitir información sobre acciones formativas de interés.

Medida 5.4. Detección de necesidades de conciliación

Acción 5.4.1.

- Analizar los datos de la plantilla orientados a identificar las necesidades de trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida.

4.3.6. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género

DIAGNÓSTICO

Según los datos aportados por el diagnóstico, en la Fundación AMÁS Empleo existen mecanismos para garantizar la salud laboral de las personas que trabajan en ella, tanto en relación a los riesgos laborales como a los temas relacionados con el acoso. En este sentido, se considera importante introducir medidas que estén orientadas a velar porque la perspectiva de género esté integrada en los procesos de salud laboral.

OBJETIVOS

- Vigilar que el enfoque de género esté integrado en todos los temas que, en la **Fundación AMÁS Empleo**, puedan afectar a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 6.1. Introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Acción 6.1.1.

- El Comité de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad pueden condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.

Medida 6.2. Adaptación de los equipamientos y ergonomía teniendo en cuenta el género

Acción 6.2.1.

- Adaptar los equipamientos y la ergonomía en los centros de trabajo de la Fundación AMÁS Empleo, en función de si se trata de hombres o mujeres, garantizando que se cumple con la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como para la prevención de riesgos laborales.

4.3.7. Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DIAGNÓSTICO

En la Fundación AMÁS Empleo existe un procedimiento de actuación en caso de que se produzca una situación de acoso. El procedimiento existente es genérico para cualquier tipo de acoso que se pudiera producir en la organización. En este sentido, se considera importante introducir medias para difundir: los mecanismos existentes en caso de acoso y la postura contraria de la Fundación ante estas situaciones. En cuanto al protocolo, se ha detectado que hay pocas referencias a los sucesos relacionados específicamente con el acoso sexual y no está incluido el acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS

- Asegurar que todas las personas que trabajan en la **Fundación AMÁS Empleo** estén protegidas frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización tiene habilitadas para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 7.1. Compromiso para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, difusión del mismo entre la plantilla y sensibilización.

Acción 7.1.1.

- Revisar el protocolo antiacoso o antimobbing para introducir el acoso por razón de sexo y más referencias al acoso sexual.

Acción 7.1.2.

- Difundir la declaración de principios de la Dirección con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo..

Acción 7.1.3.

- Difundir el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación.

Acción 7.1.4.

- Sensibilización dirigida a mandos intermedios en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo..

4.3.8. Comunicación y sensibilización

DIAGNÓSTICO

Según los datos aportados por el diagnóstico, la Fundación AMÁS Empleo es una organización muy comprometida por la naturaleza de su actividad con la igualdad de oportunidades en general ya que está orientada a integrar a través del empleo a personas con discapacidad. La Fundación ha comunicado a la plantilla que se está en un proceso de elaboración del Plan de Igualdad para lo que se les ha solicitado su participación a través de un cuestionario que ha servido para alimentar el diagnóstico.

En la parte del diagnóstico referida al uso de la comunicación incluyente, se ha observado que se busca el uso de la misma pero aún se detectan espacios de mejora, por lo que es preciso continuar revisando y adaptando la comunicación. Este proceso de mejora continua requiere que la plantilla esté sensibilizada con el tema.

OBJETIVOS

- Difundir la implicación de la **Fundación AMÁS Empleo** en la consecución de la Igualdad y visibilizar su papel como referente en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad a través canales de comunicación.
- Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad entre el personal.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información y comunicación, en la **Fundación AMÁS Empleo** asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en la **Fundación AMÁS Empleo** utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Comunicación incluyente o no sexista

Acción 8.1.1.

- Introducir la perspectiva de género en la comunicación y documentos internos, tanto en el uso del lenguaje (director/directora, jefe/jefa, técnico/técnica, trabajadores y trabajadoras o el

personal, etc.), como en el empleo de imágenes (uso de imágenes representativas de los dos sexos).

Acción 8.1.2.

- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que se haga uso de una comunicación incluyente.

Acción 8.1.3.

- Formar al personal encargado de la comunicación de la Fundación AMAS Empleo (página web, relaciones con la prensa, etc.) y de la elaboración de documentación interna, en materias de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Medida 8.2. Realización de diversas actuaciones que visibilicen el compromiso de la Fundación AMAS Empleo con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acción 8.2.1.

- Garantizar la difusión del Plan de Igualdad en la página en la web de la Fundación AMAS Empleo.

Acción 8.2.2.

- Valorizar el compromiso de la Fundación AMAS Empleo por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades que colaboran con la Fundación, así como entre sus proveedores habituales.

Acción 8.2.3.

- Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.3.9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género

DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico no se hace ninguna referencia explícita al tema de violencia de género, ya que no existe una política al respecto por parte de la Fundación por lo que se ha considerado que este ámbito puede ser integrado dentro del Plan de Igualdad para afianzar el compromiso de la Fundación con la Igualdad de Oportunidades en contra de la violencia de género.

OBJETIVO

- Difundir el compromiso de la Fundación AMÁS Empleo contra la violencia de género atendiendo a las necesidades de las posibles víctimas que formen parte de la plantilla.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Atención a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género

Acción 8.1.1.

- En el supuesto de que se detectara, entre la plantilla, alguna víctima de violencia de género en su ámbito privado, se estudiará su situación con el fin de establecer una serie de facilidades adaptadas a las circunstancias particulares de la víctima del mismo.

5. Cronograma

Las medidas mencionadas en el Plan de Igualdad, se desarrollaran a partir de abril de 2015 y tendrá una vigencia de 3 años hasta abril de 2018

MEDIDAS	2015			2016			2017			2018		
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1. Selección y contratación de personal												
Medida 1.1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de personal												
Medida 1.2. Inclusión de información del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Empleo en la información que se da a las nuevas incorporaciones en la organización												
2. Promoción												
Medida 2.1. Garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se contempla en los procesos de promoción												
3. Condiciones laborales												
Medida 3.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato												
Medida 3.2. Política retributiva no discriminatoria												
4. Política de Formación continua												
Medida 4.1. Garantizar que se contemple de modo transversal la igualdad de oportunidades en la formación continua												
Medida 4.2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres												
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)												
Medida 5.1. Permisos y ausencias												
Medida 5.2. Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación												
Medida 5.3. Vinculación entre la organización y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad												
Medida 5.4. Detección de necesidades de conciliación												
6. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género												

Medida 6.1. Introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales													
Medida 6.2. Adaptación de los equipamientos y ergonomía teniendo en cuenta el género													
7. Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo													
Medida 7.1. Compromiso para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, difusión del mismo entre la plantilla y sensibilización.													
8. Comunicación y sensibilización													
Medida 8.1. Comunicación incluyente o no sexista													
Medida 8.2. Realización de diversas actuaciones que visibilicen el compromiso de la Fundación AMAS Empleo con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres													
9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género													
Medida 8.1. Atención a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género													

6. Gestión del Plan de Igualdad de la Fundación AMÁS Empleo

La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será competencia de la Estructura de la Fundación AMÁS Empleo y encargará la ejecución y seguimiento de acciones al Comité de Igualdad que se apoyará en los distintos departamentos/centros cuando sea necesario. El Comité de Igualdad está constituido por:

Nombre	Departamento de trabajo	Cargo
Sonia Ramírez Martín	Recursos Humanos	Directora de RR.HH
Rebeca Pérez Mejías	Recursos Humanos	Técnico del Dpto. de RR.HH
Antonio García Tena	Personal de producción	Oficial de 2ª de oficios
Javier Torres Quesada	Personal de producción	Auxiliar Especialista

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas y actuaciones especificadas en el I Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este I Plan de Igualdad de Oportunidades, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.
- Colaborar en la difusión del Plan y sensibilización de la plantilla en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en temas de acoso sexual o por razón de sexo.

7. Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación AMÁS Empleo

El Comité de Igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada dos meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las cuestiones que puedan surgir por parte de la plantilla en los temas vinculados al Plan de Igualdad.

Para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones que engloba el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Comité de Igualdad seguirá las pautas e indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas y acciones (Anexo I), así como la planificación temporal marcada en el cronograma de este documento.

En este sentido, anualmente se realizará, por parte del Comité de Igualdad, un breve informe de evaluación sobre la actuación con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones que puedan incidir negativamente en la consecución de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la organización.

8. Vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación AMÁS Empleo

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Empleo estará vigente a partir de la firma del mismo: En abril del 2015 hasta abril de 2018.

Se realizarán programaciones anuales en las que se desarrollen de manera concreta las acciones a realizar durante cada periodo, así como sus indicadores, en función de lo establecido en el Plan de Igualdad.

La primera programación se desarrollará hasta finales de agosto de 2015 en cumplimiento con la Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2014. Según la cual se desarrollarán tres medidas que deberán ser justificadas en la primera quincena de septiembre de 2015.

Firmado:

Dirección de la Fundación AMÁS Empleo SONIA RAMÍREZ MARTÍN	Representante del Comité de Igualdad. ANTONIO GARCÍA TENA
---	--

9. Tres medidas a desarrollar inicialmente

La Fundación AMÁS Empleo se compromete a comenzar su I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde abril y a desarrollar por completo hasta septiembre las siguientes 3 medidas:

- Medida 2.1: PROMOCION

Garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se contempla en los procesos de promoción

- Medida 8.1: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Comunicación incluyente o no sexista

- Medida 8.2: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

Realización de diversas acciones que visualicen el compromiso de la Fundación AMÁS Empleo con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ANEXO I ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN, MEDIDAS Y ACCIONES

RESUMEN DE ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS
1. Selección	1.1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de personal. 1.2. Inclusión de información del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Empleo en la información que se da a las nuevas incorporaciones.
2. Promoción	2.1. Garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se contempla en los procesos de promoción.
3. Condiciones Laborales	3.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato. 3.2. Política retributiva no discriminatoria.
4. Formación	4.1. Garantizar que se contemple de modo transversal la igualdad de oportunidades en la formación continua 4.2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)	5.1. Impulso del permiso de paternidad. 5.2. Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación. 5.3. Vinculación entre la Fundación AMÁS Empleo y las mujeres y hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad. 5.4. Detección de necesidades de conciliación.
6. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género	6.1. Introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. 6.2. Adaptación de los equipamientos y ergonomía teniendo en cuenta el género.
7. Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo	7.1. Compromiso para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, difusión del mismo entre la plantilla y sensibilización.
8. Comunicación	8.1. Comunicación incluyente o no sexista. 8.2. Realización de diversas actuaciones que visibilicen el compromiso de la Fundación AMÁS Empleo con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género.	9.1. Atención a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género.

FICHAS DE MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	2.- PROMOCION
-------------------------------	----------------------

Medida 2.1.

MEDIDA	GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES SE CONTEMPLA EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN.
ACCIONES	
ACCIÓN 2.1.1.	Realizar una definición de puestos de trabajo para agruparlos por niveles y categorías profesionales basados en tareas y competencias.
ACCIÓN 2.1.2.	Revisar los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
ACCIÓN 2.1.3.	Aplicar acciones positivas consistentes en promocionar a un puesto de trabajo a personas cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto a cubrir, es decir, en caso de que a un puesto opten un hombre y una mujer con las mismas aptitudes y méritos, se escogerá a la persona del sexo que está en clara minoría en ese puesto.
IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES	
Personas destinatarias	Personas implicadas en los procesos de promoción.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evitar discriminaciones de género en los procesos de promoción. ■ Equilibrar los porcentajes de hombres y mujeres en los casos de que haya algún sexo subrepresentado.
Indicadores sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Revisión del procedimiento de promoción. ■ Incorporación de la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia el sexo menos representado en aquellos puestos en los que estén subrepresentados. ■ N° de personas por sexo que han promocionado a igualdad de mérito por ser del sexo subrepresentado.
Funcionamiento	Se revisará el procedimiento de promoción para garantizar que no haya ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias, y se incorporará en el procedimiento el que el los procesos de selección, a igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el sexo menos representado en aquellos puestos en los que estén subrepresentados.
Entrada en vigor	Fecha a decidir por la Fundación AMAS Empleo.

SEGUIMIENTO		
Responsables	Comité de Igualdad. Departamento de Recursos Humanos. Personas responsables de la promoción.	
Medios destinados a esta medida	Recursos Económicos:	Recursos Humanos:
Ficha cumplimentada por		Fecha
¿Se han revisado los criterios de promoción?	SI <input type="checkbox"/>	En caso afirmativo, ¿en qué han consistido?
	NO <input type="checkbox"/>	
	NO <input type="checkbox"/>	Personas formadas: Nº de Mujeres Nº de Hombres
¿Se ha realizado alguna promoción aplicando las medidas de acción positiva?	SI <input type="checkbox"/>	En caso afirmativo, ¿en qué han consistido? Nº de Mujeres promocionadas Nº de Hombres promocionados
	NO <input type="checkbox"/>	
Dificultades encontradas Soluciones emprendidas		
Mejoras propuestas		

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	8- COMUNICACION
-------------------------------	------------------------

Medida 8.1.

MEDIDA	COMUNICACIÓN INCLUYENTE O NO SEXISTA
ACCIÓN	
ACCIÓN 8.1.1.	Introducir la perspectiva de género en la comunicación y documentos internos, tanto en el uso del lenguaje (director/directora, jefe/jefa, técnico/técnica, trabajadores y trabajadoras o el personal, etc.), como en el empleo de imágenes (uso de imágenes representativas de los dos sexos).
ACCIÓN 8.1.2.	Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que se haga uso de una comunicación incluyente.
ACCIÓN 8.1.3.	Formar al personal encargado de la comunicación de la Fundación AMAS Empleo (página web, relaciones con la prensa, etc.) y de la elaboración de documentación interna, en materias de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la Fundación AMAS Empleo asegurando que el lenguaje utilizado no sea sexista y sí inclusivo. ■ Fomentar que las personas que trabajan en la Fundación AMAS Empleo utilicen una comunicación incluyente y no sexista en las comunicaciones de uso interno.
Indicador sobre el que incide	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grado de adecuación de documentos internos y de comunicación a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes. ■ N° de documentos revisados ■ N° de imágenes modificadas. ■ N° de personas encargado de la comunicación y de la elaboración de documentación interna, formadas. ■ N° de horas de formación impartidas.
Funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se establecerán pautas para la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas y se realizará: ■ Revisión y modificación progresiva de los contenidos de la página web, documentos internos y documentos externos de Fundación AMAS Empleo para incorporar la perspectiva de género en el lenguaje y en las imágenes. ■ Formación de las personas responsables de la comunicación y de la elaboración de documentación interna.
Entrada en vigor	Fecha a decidir por la Fundación AMAS Empleo.

SEGUIMIENTO			
Responsables	Comité de Igualdad. Departamento de Recursos Humanos.		
Medios destinados a esta medida	Recursos Económicos:	Recursos Humanos:	
Ficha cumplimentada por		Fecha	
Nº de páginas HTML de la web revisadas		Documentos revisados	
¿Se han establecido pautas de comunicación incluyente?	SI <input type="checkbox"/>	En caso afirmativo, ¿en qué han consistido?	
	NO <input type="checkbox"/>		
¿Se ha recibido información/formación/sensibilización específica para poner en marcha este tipo de comunicación incluyente?	SI <input type="checkbox"/>	En caso afirmativo, ¿en qué han consistido? Personas informadas/formadas/sensibilizadas: Nº de Mujeres Nº de Hombres	
	NO <input type="checkbox"/>		
Dificultades encontradas Soluciones emprendidas			
Mejoras propuestas			

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	8- COMUNICACIÓN
-------------------------------	------------------------

Medida 8.2.

MEDIDA	REALIZACION DE DIVERSAS ACTUACIONES QUE VISIBILICEN EL COMPROMISO DE LA FUNDACION AMAS EMPLEO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
ACCIONES		
Acción 8.2.1.	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad en la página en la web de la Fundación AMAS Empleo.	
Acción 8.2.3.	Valorizar el compromiso de la Fundación AMAS Empleo por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades que colaboran con la Fundación, así como entre sus proveedores habituales.	
Acción 8.2.3.	Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN		
Público destinatario	Entidades colaboradoras, proveedores y sociedad en general.	
Objetivo que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ■ Difundir la implicación de la Fundación AMAS Empleo en la consecución de la igualdad y visibilizar su papel como referente para las empresas del sector en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 	
Indicadores sobre el que incide	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de empresas informadas. ■ N° de eventos relacionados con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los que se ha asistido. ■ N° de personas que han participado en eventos relacionados con la igualdad. 	
Funcionamiento	<p>Incluir el Plan de igualdad en la página web.</p> <p>Hacer referencia al Plan de Igualdad a través de una nota de prensa.</p> <p>Incorporar información relativa al Plan de igualdad en la publicidad de la organización.</p> <p>Cuando las circunstancias lo aconsejen a juicio de la Dirección y el Comité de Igualdad, se favorecerá la participación en actos relacionados con la Igualdad de Oportunidades. Se valorará en qué términos se desarrolla dicha participación según de qué actos se trate y dependiendo de los proyectos que se estén llevando a cabo.</p>	
Entrada en vigor	Fecha a decidir por la Fundación AMAS Empleo.	
SEGUIMIENTO		
Responsables	Comité de Igualdad. Departamento de Recursos Humanos. Dirección de la Fundación AMAS Empleo.	
Medios destinados a esta	Recursos Económicos:	Recursos Humanos:

medida			
Ficha cumplimentada por		Fecha	
Acciones de difusión realizadas			
Empresas informadas			
Acciones en las que se ha participado (Tipología, duración, contenidos, etc.)			
Personas que han participado	Nº de mujeres	Nº de hombres	
Dificultades encontradas Soluciones emprendidas			
Mejoras propuestas			