

Generando Cambios

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES¹



¹ Aprobado en reunión de Patronato el 24 de Junio de 2019

Índice.

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad.....	3
1.2. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.....	5
2. EL PLAN DE IGUALDAD.....	6
2.1. Definición y objetivo.....	6
2.2. Aplicación del Plan de Igualdad.....	8
2.2.1. <i>Ámbito.....</i>	<i>8</i>
2.2.2. <i>Planificación y Organización.....</i>	<i>8</i>
2.3. Estructura del Plan de Igualdad.....	9
2.3.1. <i>Área – Estructura de la Plantilla.....</i>	<i>10</i>
2.3.2. <i>Área – Selección.....</i>	<i>11</i>
2.3.3. <i>Área – Promoción.....</i>	<i>11</i>
2.3.4. <i>Área – Formación.....</i>	<i>12</i>
2.3.5. <i>Área – Retribución.....</i>	<i>13</i>
2.3.6. <i>Área – Sexismo y acoso sexual.....</i>	<i>13</i>
2.3.7. <i>Área – Conciliación.....</i>	<i>13</i>
2.3.8. <i>Área – Cultura organizativa y clima laboral.....</i>	<i>13</i>
2.4. Resumen de medidas.....	15
3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
3.1. Evaluación y Seguimiento.....	17
3.1.1. <i>Comisión de Igualdad de oportunidades.....</i>	<i>17</i>
3.1.2. <i>Funciones de la Comisión de Igualdad.....</i>	<i>18</i>
3.2. Plan de Comunicación.....	18
3.3. Cronograma.....	19
3.4. Referencias normativas.....	24
4. ANEXOS.....	25

1. INTRODUCCIÓN

FUNDACIÓN BETESDA fue creada en el año 1994, y tiene por objeto prestar servicios a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Su sede se encuentra en Gran Vía de Hortaleza, 27, de Madrid y cuenta con una plantilla de 109 personas, siendo 80 mujeres (73%) y 29 hombres (27%).

FUNDACIÓN BETESDA ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, FUNDACIÓN BETESDA declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

FUNDACIÓN BETESDA entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque FUNDACIÓN BETESDA no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de FUNDACIÓN BETESDA por hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN BETESDA.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, FUNDACIÓN BETESDA se inscribió como empresa participante en el Programa GENERANDO CAMBIOS de la Comunidad de Madrid. Este Programa es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, Consejería de Políticas Sociales y Familia, de la Comunidad de Madrid cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo. El objetivo fundamental del programa es apoyar a las PYME de la comunidad a implementar en su organización los principios de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para facilitar a la entidad el proceso de recogida y análisis de la información se ha diseñado el Servicio de Asesoramiento, Formación y Acompañamiento (AFA). El AFA como tal, es un servicio

integral para la realización de Planes de Igualdad en las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad de Madrid. Como elemento clave, el programa pone a disposición de las empresas usuarias metodologías on line y presenciales, para facilitar la labor de Diagnóstico de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ESIC Business & Marketing School, como responsable de la asistencia técnica del Programa, ha asistido, formado y asesorado a FUNDACIÓN BETESDA durante todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

1.2. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de FUNDACIÓN BETESDA en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la entidad, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de FUNDACIÓN BETESDA.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en FUNDACIÓN BETESDA.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la entidad.

2. EL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Definición y objetivos.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. "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. 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."

Así, FUNDACIÓN BETESDA concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en FUNDACIÓN BETESDA. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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." En este sentido, FUNDACIÓN BETESDA pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, FUNDACIÓN BETESDA declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de FUNDACIÓN BETESDA se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en FUNDACIÓN BETESDA 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.
- Garantizar en la entidad 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.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en FUNDACIÓN BETESDA una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos las empleadas y empleados de ofensas de naturaleza sexual.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de FUNDACIÓN BETESDA.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, FUNDACIÓN BETESDA espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de FUNDACIÓN BETESDA para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, y visualizar así el compromiso con la igualdad.

2.2. Aplicación del Plan de Igualdad.

2.2.1. Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa , en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, FUNDACIÓN BETESDA procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

2.2.2. Planificación y organización.

La entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. FUNDACIÓN BETESDA es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en enero de 2019, y siempre tras su aprobación por el Patronato de la Fundación, como máximo órgano de decisión de la misma. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

2.3. Estructura del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de FUNDACIÓN BETESDA y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en FUNDACIÓN BETESDA, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad. Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Estructura de la Plantilla	Política de contratación
	Segregación ocupacional femenina
Selección	Proceso de Selección
Promoción	Sistema de Promoción
Formación	Acceso a la Formación
	Formación en Igualdad de Oportunidades
Retribución	Sin aspectos a mejorar. Basados en el Convenio Colectivo vigente.
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
Conciliación	Prestaciones y servicios de apoyo
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista
	Responsabilidad Social Empresarial

2.3.1. ÁREA – ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Política de contratación.

Objetivos:

Promover un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por

las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medidas:

- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de mujeres y hombres en plantilla.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

B. Segregación ocupacional femenina.

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de mujeres y hombres dentro de la entidad.

Medidas:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén sub-representadas/os.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

2.3.2. ÁREA – SELECCIÓN.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Proceso de selección.

Objetivos:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medidas:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

2.3.3. ÁREA – PROMOCIÓN.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Sistema de promoción.

Objetivos:

Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la Fundación para promocionar, velando para que haya presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.

Medidas:

- Periódicamente analizar el nº de promociones de mujeres y de hombres en la entidad.

2.3.4. ÁREA – FORMACIÓN.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Acceso a la formación.

Objetivos:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

Medidas:

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.

B. Formación en Igualdad de Oportunidades.

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.

- Formar tanto a mujeres como a hombres de la plantilla en liderazgo.
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.

2.3.5. ÁREA – RETRIBUCIÓN.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se considera que no es necesario definir aspectos a mejorar ya que están fijados por el Convenio Colectivo vigente y existe correspondencia entre rango retributivo y categoría profesional.

2.3.6. ÁREA – SEXISMO Y ACOSO SEXUAL.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Protocolo de actuación.

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medidas:

- Revisar el "Protocolo de Actuación" que regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con el fin de que esté actualizado y se conozca (definición, procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras).

2.3.7. CONCILIACIÓN.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Prestaciones y servicios de apoyo.

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.

- Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.

2.3.8. ÁREA –CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

De los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se destaca como aspectos a mejorar:

A. Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.

B. Lenguaje e imagen no sexista.

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol,...).

C. Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos:

Asumir la responsabilidad de la entidad en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando

criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

Medidas:

- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2.4. Resumen de medidas.

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Estructura de la Plantilla	Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de mujeres y hombres en plantilla.
	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén sub-representadas/os.
	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
Selección	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Promoción	Periódicamente analizar el nº de promociones de mujeres y de hombres en la empresa.
Formación	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.

	<p>Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.</p>
	<p>Formar tanto a mujeres como a hombres de la plantilla en liderazgo.</p>
	<p>Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.</p>
Sexismo y acoso sexual	<p>Revisar el "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con el fin de que esté actualizado y se conozca (definición, procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras).</p>
Conciliación	<p>Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la organización y darlo a conocer a toda la plantilla.</p>
	<p>Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.</p>
Cultura organizativa y clima laboral	<p>Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.</p>
	<p>Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.</p>
	<p>Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol,...).</p>
	<p>Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.</p>

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Evaluación y seguimiento.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello FUNDACIÓN BETESDA evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

3.1.1. COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en FUNDACIÓN BETESDA.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN BETESDA, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

3.1.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
3. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
4. Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
5. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
6. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
7. Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad 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.

3.2. Plan de Comunicación.

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

FUNDACIÓN BETESDA consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

3.3. Cronograma.

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseñar un sistema que permita...												
Fomentar la contratación de ...												
Equilibrar los distintos tipos...												
Realizar periódicamente un análisis...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de mujeres y hombres en plantilla.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar la contratación de ...												
Equilibrar los distintos tipos...												
Realizar periódicamente un análisis...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

ÁREA - SELECCIÓN

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y orientar a través...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

ÁREA - PROMOCIÓN

CALENDARIO 2018												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Periódicamente analizar el nº ...												
CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Periódicamente analizar el nº ...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Periódicamente analizar el nº de promociones de mujeres y de hombres en la empresa.

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar al Dpto....												
Formar tanto a mujeres como a ...												
Periódicamente analizar el nº ...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la plantilla. **Realizado en último trimestre de 2018.**
- Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
- Formar tanto a mujeres como a hombres de la plantilla en liderazgo.

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Periódicamente analizar el nº ...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisar el "Protocolo de Actuación..."												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Revisar el "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CONCILIACIÓN

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaborar un catálogo de las medidas...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.

CALENDARIO 2020												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Estudiar la posibilidad de implantar...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Informar a la plantilla de la ...												
Informar a las empresas clientes...												
Utilizar un lenguaje no sexista...												
Usar métodos y materiales de ...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol,...).

CALENDARIO 2022												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Utilizar un lenguaje no sexista...												
Usar métodos y materiales de ...												

Medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol,...).

3.4. Referencias normativas.

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).

4. ANEXOS

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de mujeres y hombres en plantilla.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2022
Objetivos y descripción	Se trata de equilibrar la contratación de mujeres y de hombres en los distintos tipos de contratos, o, al menos, vigilar, que el desequilibrio, si existe, es algo temporal y no permanente.
A quién va dirigida	A futuras candidatas y candidatos.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	En el diagnóstico realizado observábamos mayor porcentaje de mujeres en los contratos a tiempo parcial.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2019
Objetivos y descripción	Realizar una entrevista de salida permite a la empresa conocer los motivos por los que una persona abandona la empresa de cara a poder, si es oportuno, modificar las condiciones de trabajo para reducir la rotación.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Recomendamos registrar la razón de los mismos y establecer medidas que permitan reducirlos, en caso de que sea necesario.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2022
Objetivos y descripción	Para conseguir equilibrar la plantilla mediante la contratación del sexo menos representado, la empresa puede revisar los criterios establecidos para los diferentes puestos y los medios utilizados para reclutar candidatos/as.
A quién va dirigida	A futuros candidatos y candidatas.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	En el diagnóstico realizado se ha encontrado segregación horizontal, concentración de mujeres, en la categoría de personal administrativo.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2022
Objetivos y descripción	Una revisión periódica del porcentaje de mujeres y hombres en plantilla, permite revisar si la plantilla está equilibrada (60-40%) y si no es así, analizar sus causas y corregirlas.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Es importante que el equilibrio se dé no solo en el global de la plantilla, sino también en los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2019
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Sería interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ÁREA - PROMOCIÓN	
Medida	Periódicamente analizar el nº de promociones de mujeres y de hombres en la empresa.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2022
Objetivos y descripción	El porcentaje de promociones (teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres/hombres en plantilla) puede darnos una idea de si hombres y mujeres acceden por igual a las oportunidades profesionales.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Sería interesante realizar análisis regulares sobre el número de mujeres y de hombres que han ascendido en los últimos años, y el nº de mujeres y hombres que han ascendido en cada categoría profesional y en cada departamento.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la entidad.
Fecha inicio	07-2019
Fecha fin	06-2022
Objetivos y descripción	El número de horas de formación recibidas puede darnos una idea de si hombres y mujeres acceden por igual a la formación.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Sería interesante realizar análisis regulares sobre el número de mujeres y de hombres que han recibido formación en los últimos años, el nº de horas dedicadas a la formación anuales, nº de horas de formación dentro y fuera del horario laboral, contenidos formativos, ayudas a formación externa, etc., desagregados por sexo.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.
Fecha inicio	07-2018
Fecha fin	12-2018
Objetivos y descripción	La formación en igualdad de oportunidades puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, ofrece formación on line en igualdad de oportunidades para la plantilla de las empresas que han participado en el mismo.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar tanto a mujeres como a hombres de la plantilla en liderazgo.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	12-2019
Objetivos y descripción	Prepararse para asumir puestos de gestión de personas o desarrollar las competencias necesarias si ya se está desempeñando esa posición, teniendo en cuenta una perspectiva de género, es clave para el logro de la igualdad de trato y oportunidades en la plantilla.
A quién va dirigida	Personal técnico y directivo.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, ofrece formación presencial en liderazgo para las empresas que han participado en el mismo. En esta formación se debate acerca de las barreras de las mujeres para acceder a puestos de dirección y se trabaja de manera práctica aspectos como la comunicación, la negociación y la gestión de equipos y/o trabajo en equipo.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	12-2019
Objetivos y descripción	El personal de RRHH como responsable de las decisiones que se toman en la empresa respecto a la selección, formación, promoción, etc., es un colectivo clave a la hora de recibir formación en igualdad de oportunidades.
A quién va dirigida	RRHH (o personal relacionado con la gestión de RRHH).
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, ofrece formación presencial en igualdad de oportunidades para RRHH (o personal relacionado con la gestión de RRHH) de las empresas y entidades que han participado en el mismo.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Revisar el "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	07-2019
Fecha fin	12-2019
Objetivos y descripción	Establecer un protocolo de actuación para casos de acoso ayuda a las personas de la plantilla a saber qué pasos deben de dar si se encuentran envueltas en una situación de este tipo.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comunicación	Es importante difundir dicho protocolo entre las personas de la plantilla y sensibilizarlas sobre su responsabilidad a la hora de evitar este tipo de situaciones.
Comentarios	El programa Generando Cambios 6ª Edición, pone a disposición de las empresas y entidades que lo deseen, un protocolo estándar de actuación que pueden adaptar a sus necesidades y características concretas.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la entidad y darlo a conocer a toda la plantilla.
Fecha inicio	07-2019
Fecha fin	12-2019
Objetivos y descripción	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la entidad hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Para continuar trabajando en el área de conciliación, un primer paso sería elaborar un catálogo de medidas de conciliación, que permitirá además poner en valor lo que la entidad ofrece a la plantilla; un segundo paso sería conocer las necesidades reales de la plantilla; y por último y con la información anterior, estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Medida	Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	12-2019
Objetivos y descripción	Satisfacer las necesidades de conciliación de la plantilla sin olvidar las necesidades de la empresa.
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	La Fundación cuenta con medidas de conciliación interesantes, aún así seguir trabajando para mejorar la conciliación entre la vida profesional y personal de la plantilla es importante no sólo para aumentar la satisfacción de la misma, sino también para ayudar a la entidad a alcanzar sus objetivos empresariales, a través de la mejora de la productividad.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2019
A quién va dirigida	A toda la plantilla.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	12-2022
Objetivos y descripción	La empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente también a las mujeres.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol, ...).
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	12-2022
Objetivos y descripción	Se trata de, por un lado, promover una presencia equilibrada de las mujeres, en toda su diversidad (edad, clase social, raza, discapacidad, etc.), y por otro, de lograr la desaparición de prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios.
Persona responsable	RRHH

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Fecha inicio	01-2019
Fecha fin	06-2019
Objetivos y descripción	Mostrar a otras empresas el compromiso con la igualdad.
A quién va dirigida	A empresas externas.
Persona responsable	RRHH
Comentarios	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.