

I Plan Igualdad 2017 - 2020

SANA*mente*
FUNDACIÓN

1. DIAGNOSTICO

2. PREAMBULO

- ▶ Compromiso: contexto y precedentes
- ▶ Marco jurídico de referencia
- ▶ Principios definitorios del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN SANAMENTE.
- ▶ Comisión permanente de igualdad
- ▶ Medios materiales y humanos

3. OBJETIVOS Y ACCIONES

- ▶ Objetivo principal del P. Igualdad
- ▶ Objetivos generales del P. Igualdad
- ▶ Objetivos específicos y acciones que lo desarrollan
- ▶ Áreas de intervención
 - ▷ Acceso al empleo
 - ▷ Promoción y formación profesional
 - ▷ Materia de retribución
 - ▷ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar.
 - ▷ Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - ▷ Salud laboral y prevención de riesgos laborales
 - ▷ Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
 - ▷ Materia de violencia de género

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DIAGNOSTICO

TABLA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Datos generales de la empresa

Nombre de la empresa	FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
C.I.F.	G54.778.584
Domicilio Social	Pz. Martínez Olivencia, 9 bj – 03400 – Villena - Alicante
Teléfono / E-mail	965808194 – fundacion@redsanamente.org
Actividad a la que se dedica	Salud Mental
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	C.R.I.S. Pz. Martínez Olivencia, 9 bj V.T.M. Avda. Constitución, 149 V.T.H. C/ San Sebastián, 40
Productos / Actividades principales	Rehabilitación personas con enfermedad mental
Forma jurídica	Fundación

Instalaciones de la empresa

CRIS-Villena

Se ubica en la confluencia de la Plaza Martínez Olivencia y Calle Cisneros, constituyen la planta baja de un edificio de viviendas de unos 35 años de antigüedad, su superficie construida aproximada es de 468,15 metros². La superficie útil es de 397,81m².

Las dependencias con las que cuenta el centro son las siguientes:

- Acceso
- Distribuidor/sala espera
- Pasillo
- 4 despachos polivalentes
- 1 despacho de dirección
- 1 sala de psicomotricidad
- 3 salas de usos múltiples
- Cocina
- 3 aseos

Vivienda tutelada de Mujeres

Se sitúa en la Avda. de la Constitución, N° 149, bajo, en el barrio de "La Constancia" de Villena (Alicante), un barrio tradicional de viviendas familiares, bien comunicado y con acceso a los recursos urbanos.

El centro reúne las características propias de una vivienda familiar de Villena, situándose en una casa de planta baja y unifamiliar, con una superficie total habitable de 73 m².

Consta de:

- Cuatro habitaciones individuales,
- Un cuarto de aseo y un baño completo (con ducha adaptada),
- Cocina equipada,
- Salón comedor,
- Recibidor y pasillo,
- Despacho para las educadoras
- Lavadero
- Patio interior y terraza.

La vivienda está dotada del mobiliario y los enseres necesarios, incluyendo electrodomésticos y menaje de cocina. Cuenta con servicios de agua y electricidad, calefacción, calentador de agua y teléfono. Como equipamiento de ocio, la vivienda dispone de televisión, DVD, equipo de música y ordenador.

Vivienda tutelada de hombres

Se sitúa en el número 40, bajo, de la calle San Sebastián de Villena (Alicante), en el barrio de "La Paz", un barrio tradicional de viviendas familiares, bien comunicado y con acceso a los recursos urbanos.

El centro reúne las características propias de una vivienda familiar de Villena, situándose en un bloque de propiedad municipal, junto a dos colegios y totalmente integrada en su barrio. Dispone de una superficie habitable total de 70 m².

Consta de:

- Cuatro habitaciones individuales,
- Un baño completo,
- Cocina equipada,
- Salón comedor
- Distribuidor
- Patio.

La vivienda está dotada del mobiliario y los enseres necesarios, incluyendo electrodomésticos y menaje de cocina. Cuenta con servicios de agua y electricidad, calefacción, calentador de agua y teléfono. Como equipamiento de ocio, la vivienda dispone de televisión, DVD, equipo de música y ordenador.

Ámbito territorial

Local/ Comarcal → El ámbito de actuación de la fundación cubre el Alto y Medio Vinalopó, cubriendo las necesidades de familiares ,personas con enfermedad mental crónica y población en general de Villena, Sax, Salinas, Beneixama, Cañada, Biar, Campo de Mirra, Elda ,Petrer, Novelda, Monovar, Aspe,etc..Cubriendo un ámbito de más de 190.000 habitantes.

Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años			
20 – 29 años			
30 - 39 años	4	2	6
40 – 49 años	8	1	9
50 y más años	1	1	2
Total	13	4	17

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Estudios primarios		1	1
Estudios secundarios (B.U.P., F.P. C. formativos)	3		3
Estudios universitarios	10	3	13
Total	13	4	17

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	DEPARTAMENTO		
	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo	1		1
Personal directivo intermedio	3		3
Personal cualificado	8	4	13
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		1
Total	13	4	17

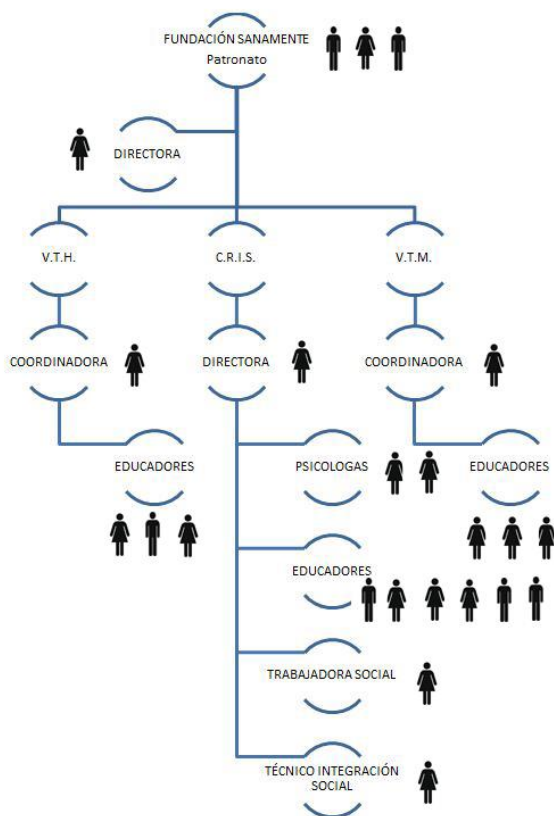
Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	13	4	17
Temporal			
Prácticas			
Aprendizaje			
Otros			
Total	13	4	17

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas		1	1
De 20 a 34 horas	4	1	5
De 35 a 39 horas	9	2	11
40 horas			
Más de 40 horas			
	13	4	17

Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos



Movimientos de personal

Nº de ingresos y bajas

	Nº DE INGRESOS			Nº DE BAJAS		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2017	13	4	17			
2016	1	1	2	1		1
2015						
2014						

Motivos de las bajas producidas en el último año

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			
Despido			
Finalización contrato	1	1	2
Abandono voluntario			
Abandono por cuidado de personas a cargo			
Excedencias			
Otros: Fin sustitución baja	1		1
Total	2	1	3

Motivos de las bajas producidas en el último año (días)

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	1	1	2
Por maternidad / paternidad			
Por atención de personas a cargo			
Por accidente laboral			
Otros			
Total	1	1	2

Responsabilidades familiares

Número de hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	1	1	2
1 hijas / hijo	2	1	3
2 hijas / hijos	10	2	12
3 hijas e hijos			
Más de 3 hijas e hijos			
Total	13	4	

Edades hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	1	1	2
De 4 – 6 años	1	2	3
De 7 a 14 años	8		8
15 y más años	5	1	6
Total	15	3	19

Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
0	13	4	17
1			
2			
3			
Más de 3			
Total			

FORMACIÓN

Tabla de formación del último año






		Total		 %		 %
Nº de personas que han recibido formación en el último año		17	4	23,52	13	76,47
Tipo de formación	Habilidades Directivas	3			3	17,64
	Formación técnica especializada	17	4	23,52	13	76,47
	Formación en igualdad de Oportunidades	2			2	11,76
	Otros...Prevención incendios	17	4	23,52	13	76,47
Metodología	Formación on-line	3	1	5,88	2	11,76
	Presencial	17	4	23,52	13	76,47
Lugar	En el centro de trabajo	17	4	23,52	13	76,47
	Fuera del centro de trabajo	1			1	
Horario	Durante la jornada laboral	17	4	23,52	13	76,47
	Fuera de la jornada laboral	6			6	35,29

Tabla de formación prevista







		Nº CURSOS		
Número de cursos de formación previstos		17		
Tipo de formación	Habilidades Directivas			
	Formación técnica especializada	17	4	13
	Formación en igualdad de Oportunidades	17	4	13
	Otros...primeros auxilios	17	4	13
Metodología	Formación on-line	3		1
	Presencial	14	4	13
Lugar	En el centro de trabajo	5		
	Fuera del centro de trabajo	12		
Horario	Durante la jornada laboral	14		
	Fuera de la jornada laboral	3		

Promoción profesional

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

Ascensos por categorías profesionales en el último año.	Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo			
Nivel técnico			
Nivel Intermedio			
Nivel administrativo			
TOTAL	0	0	0

Cuadro de retribuciones

Categoría profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
						
Personal directivo		2.530,63 €		628,58 €		3159,21 €
Personal directivo intermedio		2044,58 €		208,60 €		2253,18 €
Personal cualificado	1643,54 €	1643,54 €	289,70 €	289,70 €	1933,24 €	1933,24 €
Personal no cualificado						
Personal administrativo		1372,50 €		135,85 €		1508,35 €
TOTAL						

Compromiso: contexto y precedentes

La Fundación Sanamente de la Comunidad Valenciana, nace en 2014 avalada por la trayectoria de AFEPVI. Asociación de familiares y personas con enfermedad mental del Vinalopó, Integra Asesores y Serprosocial S.L.

Estas entidades tras 20 años de trabajo con personas con enfermedad mental grave y sus familias afirman que la salud mental es un eje principal en la vida de una persona, entendiéndolo de manera amplia e integral y por ello se unen para crear la Fundación Sanamente como un paso más para ir creciendo y dar una mayor atención, más personalizada, donde se ofrezcan servicios con una mayor calidad y calidez.

Nuestra misión es la Salud Mental desde la perspectiva sociocomunitaria y psicosocial.

Se concreta en cuatro áreas de actuación

- ▶ Promoción de la Salud mental y el bienestar personal.
- ▶ Intervención para la recuperación e integración social
- ▶ Sensibilización y prevención social
- ▶ Formación e investigación.

Fundación Sanamente se plantea como necesaria la implantación de un plan de igualdad en la misma, con el fin de seguir esa línea de respeto al derecho fundamental establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

La Fundación Sanamente va creciendo en servicios y actividades de forma gradual y escalable, desde 2017 la Fundación Sanamente ha asumido la gestión de los centros C.R.I.S y Viviendas Tuteladas anteriormente gestionados durante 17 años por AFEPVI, por tanto la plantilla de AFEPVI ha cambiado íntegramente a la plantilla de la fundación. Si bien, tanto desde AFEPVI como desde la Fundación, siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas se haga de forma objetiva y equitativa, se ha estimado conveniente analizarlos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Para ello se ha realizado un estudio, que ha partido de la situación de la fundación, de los documentos que tiene: convenio colectivo, memorias, proyectos, publicaciones...

Analizados todos los datos obtenidos, el grupo de trabajo formado para el desempeño de esta labor, ha extraído unas conclusiones que han servido para la realización del diseño del actual Plan de Igualdad.

Marco jurídico de Referencia

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de la Fundación Sanamente y de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma es “ [...] alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y [...] eliminar la discriminación por razón de sexo”. Para hacer efectivo dicho objetivo principal procederemos a la realización de este plan de igualdad que nos ocupa, cuyo marco jurídico de referencia es el siguiente:

En nuestro país, la Constitución Española reconoce la igualdad de hombres y mujeres mediante la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España y proclamando la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español.

El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este marco normativo, en los últimos años en nuestro país se han aprobado leyes que han supuesto un gran impulso a las políticas de igualdad de mujeres y hombres a nivel estatal, como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y en este sentido modifica otras leyes y normativas referentes a distintas áreas sociales. Esta norma legitima expresamente la acción positiva en su artículo 11, que faculta la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Siguiendo la estrategia dual recomendada para las políticas de igualdad, el artículo 15 de esta norma impone la incorporación de la perspectiva de género, al establecer que el principio de igualdad de género informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación

de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

También a nivel autonómico la normativa exige a los Poderes Públicos la planificación de políticas de igualdad. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 8.2 establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el Ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velarán por su protección y respeto.

Por otra parte, el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece como principio rector de la acción administrativa la adopción de medidas para modificar los patrones socio-culturales de conducta, asignados en función de género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31 implica expresamente a las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, para que, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

Según la Ley 9/2003 del 2 de Abril para la igualdad entre hombres y mujeres, en su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, "los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio". Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad. (art. 20.4)

Principios definitorios del plan de igualdad

Para la consecución de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo de esta fundación de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores, convierte en propias las definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.
2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción
3. profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
4. Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
6. Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.
7. Indemnidad frente a represalias, Art.9.
8. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
9. Acciones positivas, Art.11.
10. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
11. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44

Partes suscriptoras

- Las partes que suscriben el Plan de Igualdad son:
 - Patronato Fundación Sanamente de la CV.
 - La totalidad de la plantilla de la fundación, que serán los destinatarios del Primer Plan de Igualdad de la fundación Sanamente.

Como primer paso, se llevó a cabo la difusión del compromiso de la empresa de la implantación de un Plan de Igualdad en una reunión de equipo y en la junta permanente mensual.

Personas destinatarias:

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la fundación, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, tal y como se ha detectado en la fase de diagnóstico de situación. Por tanto, será de aplicación a la plantilla en su conjunto, y al patronato de la fundación.

Duración o vigencia del Plan de Igualdad:

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de tres años y tres meses a contar desde la aprobación del mismo, es decir, de marzo de 2017 a junio de 2020. Será renovado una vez haya finalizado la vigencia del mismo en junio de 2020.

Se negociará el Segundo Plan en los dos meses siguientes a la finalización de la vigencia del Primer Plan.

Durante ese periodo, se proroga su vigencia hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Comisión permanente de igualdad

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes han negociado y acordado la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad en la Fundación Sanamente.

Siendo las notas básicas que rigen esta Comisión las siguientes:

1. Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente, el día 7 de febrero de 2017.

2. La Comisión Permanente de Igualdad está formada por parte de la fundación y de los recursos y servicios que presta por:

D. Antonio Martínez Francés, Presidente de la Fundación Sanamente.

D^a Rosalía Sanjuan Ayelo, Secretaria de la Fundación Sanamente.

D^a Rosario Tomás Maciá, Directora del C.R.I.S. y directora de la Fundación Sanamente.

D^a Ana García Jordán, Coordinadora Vivienda Tutelada de Chicos

D^a M^a Virtudes Tomás Gómez, Coordinadora Vivienda Tutelada de Chicas.

Y por parte de la representación de trabajadoras y trabajadores por D^a Florentina Pardo Sarrió.

3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente, acordaron la celebración de reuniones ordinarias semestrales, y extraordinarias siempre que la situación lo requiera.

A su vez convocará, una reunión anual para toda la plantilla donde se evaluará de forma conjunta objetivos y desarrollo del plan.

4. Las reuniones serán celebradas en la sede de la Fundación Sanamente, sita en Pz. Martínez Olivencia, 9A

5. Los acuerdos serán tomados por decisión de la mayoría.

6. La Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente tendrá las siguientes competencias:

Información y sensibilización de la plantilla.

Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo

Vigilancia del principio de igualdad en la fundación

Otras

Medios materiales y personales

Recursos económicos: La Fundación Sanamente contará en la elaboración de su presupuesto anual con una partida presupuestaria para el Plan de Igualdad.

Recursos Materiales: se contará con los recursos propios de la fundación.

Así mismo se utilizarán las instalaciones de Fundación Sanamente para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos Humanos: los recursos humanos serán los que componen la fundación, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas. Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género de Infodona Villena

Recursos del Entorno: Se tendrán en cuenta también los recursos existentes en la comarca, tales como locales municipales, y técnicos y especialistas de los distintos ayuntamientos.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo principal del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente, tiene un objetivo principal que consiste en “[...] alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y[...] eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Los objetivos generales que van a determinar la línea de actuación del Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente son los siguientes:

1. Integración de la perspectiva de género en la fundación, especialmente en la gestión y procedimientos.
2. Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la fundación.
3. Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la fundación, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
4. Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
5. Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Fomentar un uso racional del tiempo.
7. Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la fundación.
8. Garantizar y ampliar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género de la fundación.

Objetivos específicos del plan de igualdad

ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso al trabajo de la fundación.

ACCIONES

1. Estudio y análisis de los procedimientos de acceso al trabajo de la fundación, en su caso, reelaboración posterior de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en el acceso a los puestos de trabajo de la fundación.
2. Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos.
3. La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte del proceso de acceso a la fundación (delegados y delegadas con formación en igualdad).

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Ana García Jordán, profesional de LA Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, responsables del departamento de Recursos Humanos y delegada de los trabajadores.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Redacción de un informe de revisión y modificación de los procedimientos de acceso al trabajo de la fundación.
- Nuevo documento solicitudes de empleo.
- Actas de los procesos de acceso al empleo de la fundación que se realicen donde figure la presencia de la delegada sindical.

CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la fundación.

ACCIONES

1. Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y patronato de la Fundación Sanamente a través de formación interna ofrecida por la Comisión permanente de Igualdad.
2. La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte de los procesos organizativos del tiempo de trabajo y de las medidas conciliatorias de la vida laboral, familiar y personal (delegados y delegadas con formación en igualdad).

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Ana García Jordán, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la fundación, delegada de los trabajadores y plantilla de profesionales de la Fundación Sanamente.

Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Realización de un curso de formación en materia de igualdad.
- Informe sobre los procesos organizativos del tiempo de trabajo y de las medidas conciliatorias de la vida laboral, familiar y personal

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla y el patronato de la Fundación Sanamente.

ACCIONES

1. Se realizarán acciones formativas con carácter sensibilizador y formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla en su conjunto.
2. Se garantizará y promoverá que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares, comunicándoles todos los que se realicen y proporcionando la posibilidad de acceder a la teleformación si así lo desean.
3. Se realizarán todos los cursos de formación dentro de la jornada de trabajo al menos al 50%

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Rosario Tomás Maciá, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato, delegada de los trabajadores y plantilla de profesionales.

Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Formación en materia de igualdad para la plantilla.
- N° de personas con excedencia o responsabilidades familiares que participan de formación.
- N° de cursos realizados dentro de la jornada de trabajo.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Revisar la estructura salarial de la fundación y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

ACCIONES

1. Analizar desde una perspectiva de género todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial.
2. La representación de trabajadores y trabajadoras participará en el proceso de análisis, revisión y definición de la estructura salarial (delegados y delegadas con formación en igualdad y género)

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Florentina Pardo Sarrió, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad y delegada sindical.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad y patronato.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informe y acta del proceso de análisis, revisión y definición de la estructura salarial.

SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la fundación.

ACCIONES

1. Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género entre otras).
2. Se incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral en los planes de prevención.
3. Se elaborará un protocolo de actuación que regule el acoso, sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.
4. Se incluirán medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género en los planes de prevención.
5. En las acciones formativas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se incluirá un módulo específico de igualdad entre mujeres y hombres, así como se procederá a transversalizar la perspectiva de género.

RECURSOS

Humanos

Las personas responsables de esta área son Rosalía Sanjuan Ayelo, perteneciente al patronato y Rosario Tomás Maciá, profesional de la Fundación Sanamente, pertenecientes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato y plantilla de profesionales de la Fundación Sanamente.

Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informe sobre la evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género entre otras).
- Aprobación por el patronato y presentación a usuarios y plantilla del protocolo de actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.
- Formación en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales con un módulo específico de igualdad entre mujeres y hombres, así como se procederá a transversalizar la perspectiva de género.

MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la fundación.

ACCIONES

Análisis de todos los canales de comunicación en la fundación y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación, proyectos y canales de comunicación utilizados en la fundación.

Se impartirán cursos específicos de sensibilización dirigidos a la plantilla la materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.

Se dará difusión externa a través de redes sociales y pagina web del Plan de igualdad y sus acciones e interna a través del tablón de anuncios, reuniones de equipo y correo interno.

RECURSOS

Humanos

Las personas responsables de esta área es M^a Virtudes Tomás Gómez, profesional de la Fundación Sanamente, pertenecientes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la fundación, delegada de los trabajadores y toda la plantilla de trabajadores de la fundación.

Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informe sobre el análisis de los documentos, canales de comunicación y proyectos.
- Formación en materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Difusión externa e interna realizada de las acciones realizadas del Plan de Igualdad

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

Durante cada uno de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente, se llevará a cabo un seguimiento anual del mismo. Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones semestrales en las cuales la comisión permanente de igualdad exponga el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizará de manera global mostrando:

Evaluación de resultados → Evaluación de proceso → Evaluación de impacto

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

Cuestionarios de Evaluación:

Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la fundación y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Memorias:

A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa:

A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la fundación en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

Intermedia:

Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación, se llevará un cuadro de seguimiento de cada una de las acciones previstas. (Anexo I)

Final:

Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la fundación a toda la plantilla, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes. Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, número de hombres y mujeres, numero de objetivos conseguidos, etc.) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes etc.)

CUADRO DE ACCIÓN DESARROLLADA

Área a desarrollar:

Objetivo General:

Acción:

Plan de acción

Actividad:

Destinatarios:

Personal participante (Nº de personas / Centro): Directivo, intermedio, cualificado y administrativo. (Por sexos)

Metodología:

Recursos:

- Humanos
- Materiales
- Económicos
 - Presupuesto previsto
 - Presupuesto real

Persona responsable de la implantación:

Temporalización (fecha de inicio y fecha de finalización)

Grado de implantación de la medida (pendiente aplicación, en ejecución, ejecutada)

Estrategias de comunicación:

1. Inicial
2. Final

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Indicadores de evaluación cualitativa y cuantitativa por sexos: Herramienta entrevista, encuesta y discusión de grupo.

Resultados esperados / resultados obtenidos

Observaciones: problemas detectados para la puesta en marcha así como las mejoras o variaciones introducidas en su caso.

Memoria de acción y propuestas de mejora.

CALENDARIZACIÓN DEL PLAN

AÑO		ACCIÓN / ÁREA	RESPONSABLE
2017	1º SEM.	Redacción y presentación I Plan de Igualdad.	Equipo de redacción del Plan formado por profesionales de la Fundación Sanamente
	1º SEM.	Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad	Patronato y profesionales de la Fundación Sanamente
	1º SEM	Formación en materia de igualdad	Rosario Tomás Macía
	2º SEM	Retribución	Florentina Pardo Sarrió
2018	1º SEM	Formación Conciliación e igualdad	Ana García Jordán
	2º SEM	Acciones acceso al empleo y conciliación.	Ana García Jordán
2019	1º SEM	Formación riesgos laborales	Rosario Tomás Macía
	2º SEM	Evaluación riesgos laborales, protocolo acoso sexual y violencia de género	Rosalía Sanjuan Ayelo / Rosario Tomás Macía
2020	1º SEM	Formación comunicación.	Mª Virtudes Tomás Gómez
	2º SEM	Presentación de la revisión y modificación documentación, proyectos y comunicación	Mª Virtudes Tomás Gómez

Durante todo el seguimiento y puesta en marcha del I Plan de igualdad se realizará:

ACCIÓN / ÁREA	RESPONSABLE
Comunicación externa e interna	Mª Virtudes Tomás Gómez
Garantizar el acceso a cursos durante permisos y excedencias	Rosalía Sanjuan Ayelo / Rosario Tomás Macía
Realización de los cursos al menos en el 50% de la jornada laboral	Rosalía Sanjuan Ayelo / Rosario Tomás Macía
Revisión documentación, proyectos y comunicación.	Mª Virtudes Tomás Gómez

