

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES**



ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN

2- FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3 - COMPROMISO DEL PATRONATO DE ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

4 - OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

5 - ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

5. 1 Diagnóstico de igualdad

5. 2 Medidas a adoptar

6 - EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

6. 1 Evaluación y seguimiento

6. 2 Comisión de Igualdad de oportunidades

6. 3 Calendario de implementación

6. 4 Plan de comunicación

7.- ANEXO

7. 1: Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso Psicológico o moral.

1. INTRODUCCIÓN

Fundación del Valle es una institución privada y sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro de Fundaciones de Ministerio de Cultura y Deporte con el Nº 378.

En el año 1988, la Asociación Agrupación Cultural Robledo, el Colegio Mayor Alcor y Santiago Jiménez de Andrade pusieron en marcha Fundación del Valle, con el fin de dar oportunidades de formación y estudios a mujeres jóvenes de escasos recursos económicos en España; y, asimismo, fomentar en los estudiantes valores solidarios y el compromiso por actuar a favor de colectivos desfavorecidos en países del Sur. Con el tiempo este objetivo se amplió a la realización de programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo y otras iniciativas dirigidas a garantizar el derecho a la educación y la inserción socio económica de las mujeres, los jóvenes y la infancia.

Nuestra sede se encuentra en Madrid, calle San Justo Nº 1 1º A, y cuenta con una plantilla de 12 personas a 31 de diciembre de 2021, siendo 11 mujeres (91,67%) y 1 hombre (8,33%).

MISIÓN

- Fomentamos el progreso social apoyando iniciativas dirigidas a la formación de jóvenes, la cooperación al desarrollo y la promoción de las mujeres.
- Entendemos que la clave transversal de la transformación social es la educación, principal herramienta de nuestros proyectos. La educación es un bien social esencial, un derecho universal fundamental para la disminución de la pobreza.
- Nuestros principales beneficiarios son la juventud y las mujeres. Estamos convencidos de que son motor de la sociedad y su aportación es crucial en el desarrollo económico y social de los países donde intervenimos.

VISIÓN

- Nuestro lema –Educación, camino para la paz– es el hilo conductor de nuestros proyectos e iniciativas.
- Nuestro objetivo es garantizar el derecho a la educación, al trabajo y a una vida digna.
- Promovemos la creación y aplicación de rutas de empleabilidad como vía para garantizar los derechos laborales de las mujeres y la juventud.
- Fomentamos el desarrollo sostenible de manera transversal en todas nuestras acciones.

VALORES

- Orientación a la dignidad de las personas, su desarrollo humano y el respeto de sus valores fundamentales.
- Educación de calidad, como medio imprescindible de aprendizaje y de inclusión social.
- Protagonismo de los beneficiarios en la definición de sus necesidades. Confiamos en su capacidad para fortalecer sus comunidades y defender sus intereses.

- Excelencia y profesionalidad: buscamos el compromiso íntegro y honesto en los fines de cada proyecto, en un marco de transparencia hacia donantes y financiadores.
- Sostenibilidad: formulamos planes de continuidad para la independencia técnica y económica de los proyectos una vez finalizada la ejecución.

2. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación del Valle está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Por ello, en el año 2012, fueron aprobadas por el Patronato una serie de Políticas de aplicación directa en la Fundación donde se establecían los siguientes principios:

- Promover 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, sensibilizando y orientando a las personas que participen en estos procesos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva.
- Facilitar el acceso a la promoción interna bajo el principio de igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos los trabajadores, estableciendo medidas flexibles que permitan adaptarse a las diferentes necesidades, situaciones y carencias que pueda tener el personal de la organización independientemente de su antigüedad o categoría.
- Impulsar acciones de formación en la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Establecer una política de prevención de riesgos laborales y de salud desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Vigilar que nuestra comunicación interna y externa no utilice los estereotipos de género.
- Asegurar la incorporación de los principios de género en la formulación de los proyectos de cooperación.
- Realizar un seguimiento continuado de las acciones realizadas en materia de igualdad, evaluar las mismas y proponer las correcciones necesarias.

Estas políticas son, Política de RRHH en igualdad y no discriminación; Política de selección de RRHH; Política de compensación y beneficios sociales, todas ellas recogidas en el Acta de 12 de marzo de 2012 y con un compromiso de revisión y seguimiento bianual y Estrategia de Género en Desarrollo de Fundación del Valle 2019-2023.

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

3. COMPROMISO DEL PATRONATO DE ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

En reunión ordinaria del Patronato de la Fundación, convocada en tiempo y forma y celebrada en Madrid el día 18 de octubre de 2021, se acuerda por unanimidad de todos sus miembros establecer el Compromiso de la Fundación de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se contemplan las fases siguientes:

- 1.- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Fundación en materia de igualdad.
- 2.- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades.
- 3.- El Plan de Igualdad tendrá una duración de 5 años.
- 4.- Se aplicará a la totalidad del personal de la entidad, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en España, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

4. OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización como principio básico y transversal evitando discriminaciones, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
2. Ratificar este principio en los objetivos de la política de la Fundación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
4. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.
- 5.- Informar a toda la plantilla del proceso que se va a iniciar instando a su participación.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 DIAGNÓSTICO

En el Plan de Igualdad se van a abordar siete áreas de análisis: plantilla, selección, retribuciones, formación, comunicación, conciliación, salud laboral y prevención del acoso. Se estudiarán los aspectos a mejorar y se fijarán **los objetivos a conseguir** proponiéndose **medidas para superar las deficiencias detectadas**.



Se ha de tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de Fundación del Valle 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.

Composición del equipo por sexo y relación laboral (octubre 2021)

	Plantilla Total		% sobre el total del personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total Plantilla	11	1	91,67%	8,33%
con contrato indefinido	11	0	100%	0,00%
con contrato temporal	0	1	0	100,00%

Composición del equipo por sexo y edad (octubre 2021)

EDAD	Números absolutos		% sobre el total del personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18 a 33 años	1		8,33%	0,00%
34 a 49 años	8	1	66,66%	8,33%
50 a 65 años	2		16,67%	0,00%

Composición del equipo por sexo y antigüedad (octubre 2021)

ANTIGÜEDAD	Números absolutos		% sobre el total del personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 6 meses	1		8,33%	
De 6 meses a 1 año	1		8,33%	
De 1 a 3 años	2	1	16,67%	8,33%
De 3 a 5 años	2		16,67%	
De 6 a 10 años				
Mas de 10 años	5		41,67%	

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

ÁREA	ASPECTOS POR MEJORAR
Estructura de la Plantilla	Política de contratación.
	Segregación ocupacional femenina.
	Segregación ocupacional masculina.
Selección	Proceso de Selección.
Retribución	Política salarial.
	Segregación ocupacional femenina.
	Segregación ocupacional masculina.
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades.
Comunicación	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
	Lenguaje e imagen no sexista.
	Responsabilidad Social Empresarial.
Conciliación	Derechos y medidas de apoyo.
Salud laboral y prevención del acoso	Riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
	Prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico y moral.

5.2 MEDIDAS A MEJORAR

- PLANTILLA**

Fundación del Valle es consciente de que en el llamado Tercer Sector, hay una mayor oferta de solicitudes de puestos de trabajo que reúnen condiciones más favorables para las mujeres, que para los hombres. Por ello, se fija como objetivo promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres en la contratación.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de base de datos.
Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.	Análisis de la contratación de mujeres / hombres en puestos y categorías.
Encuestas de salida	Estadísticas de las causas del cese voluntario.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo	Informes trasladados a la comisión de seguimiento.

- SELECCIÓN**

El objetivo es fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Establecer en los procesos de selección el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en dicho puesto.	Incluir este principio en la política y procesos de selección y contratación.
Se acudirá a las bolsas de trabajo de Centros de Formación Profesional, Universidades, Aula, etc., donde haya una menor difusión del trabajo realizado en el Tercer Sector	Número y tipo de acciones que se han puesto en marcha.

Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Número de acciones formativas.
En el caso de externalización del proceso de selección, se exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Incluir esta cláusula en el contrato.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.	Informes trasladados a la comisión de seguimiento.

- **RETRIBUCION**

El objetivo es aplicar correctamente el principio de “igualdad retributiva en trabajos de igual valor”.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. Si se detectara desigualdades se propondrán medidas correctoras y se señalará plazo de aplicación	Informe anual remitido a la Comisión de Seguimiento.
No realizar discriminación en casos de maternidad/paternidad o riesgo por embarazo en relación con el salario.	Incluido en la Política de RRHH de la Fundación.
Realizar estudio de brecha salarial	Realizado.

- FORMACIÓN**

Nuestro objetivo es sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Informar a todos los departamentos de la empresa de la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad y de sus responsabilidades.	Formaciones realizadas.
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH	Formaciones realizadas.
En los casos de externalización de los procesos de formación solicitar la revisión de los contenidos y materiales utilizados para la formación desde la perspectiva de género para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula en el contrato.

- COMUNICACIÓN**

Objetivo: garantizar que la comunicación interna promueva la imagen de igualdad entre hombres y mujeres. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Comprobar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas, web, redes sociales, etc., con el objetivo de que no sea un lenguaje sexista.	Revisiones y modificaciones realizadas.
Formar al responsable de la comunicación y los responsables y técnicos de cooperación en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes	Número de personas formadas.
Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla	Verificar la difusión.
Incorporar a la Web el Plan de Igualdad como un elemento más de transparencia.	Verificar la página Web.

- **CONCILIACIÓN**

Objetivo: Fomentar las medidas de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada. Instando a la corresponsabilidad.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.	Catálogo y difusión por el responsable de la comunicación.
Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación o flexibilizar las actuales	Comprobar las medidas propuestas y posteriormente adoptadas.
Difundir el catálogo de medidas de conciliación entre la plantilla, incentivándolo a su utilización por los hombres.	Derechos difundidos y estadística de medidas de conciliación adoptadas por los hombres.

- **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Objetivo: introducir la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.
Crear y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE CONTROL
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluación de Riesgos.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo	Informes de la Comisión.
Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico y moral	Creación del Protocolo.
Difusión del Protocolo en la plantilla, voluntarios, socios locales, etc..	Medios donde se difunde.
Se informará a la comisión de seguimiento de los procesos de acoso según lo establecido en el protocolo	Comisión informada. Numero de acosos notificados.

6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad nace con voluntad de ser un documento en permanente actualización. por ello, la evaluación y seguimiento son elementos esenciales, para poder detectar nuevas necesidades y dificultades que deberán ser revisadas y en su caso incorporadas al Plan de Igualdad, en las revisiones que se realicen.

Fundación del Valle evaluará los siguientes aspectos:

- El grado de satisfacción de las personas objetivo del Plan de Igualdad
- La ejecución de las medidas y objetivos propuestos utilizando una metodología que permita medir la implementación de estas (análisis de indicadores).

6.2 COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para poder llevar a cabo un óptimo seguimiento y evaluación 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).

Sus funciones serán las siguientes

- Velar por el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos
- Colaborar en la implementación del Plan.
- Analizar y evaluar nuevas iniciativas, objetivos y medidas a adoptar.
- Resolver consultas, dudas formuladas por los trabajadores, voluntarios, socios locales, etc.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad

6.3 CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Una vez que haya se ha elaborado y consensado el diagnóstico, y diseñado los objetivos, la redacción de las actuaciones correspondientes al cumplimiento de tales objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad en el segundo semestre del 2022. En cuanto a la implementación del Plan se desarrollará a lo largo de 2022 y 2023, según las prioridades que se establezcan en las actuaciones.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas se realizarán de manera permanente, cada cinco años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad

6.4 PLAN DE COMUNICACIÓN

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

Fundación del Valle es consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, por lo que lo dará a conocer al personal y proporcionará los medios y soportes que considere adecuados.

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO
Convenio o Acuerdo: null
Ámbito Territorial: AUTONÓMICO
Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Autónoma de Madrid
Fecha de Registro: 25/04/2022 17:38:32
Número de Registro: 007441
Ticket de Acceso: ZY31PX66

Acuse de Recibo firmado.