



**Más** para **quien**  
tiene **menos**

# Plan de Igualdad

Fundación Iniciativa  
Solidaria Ángel Tomás

---



# INDICE

## PLAN DE IGUALDAD

1. Ámbito de actuación .....	1
2. Fundamentación jurídica .....	1
3. Pretensiones .....	2
4. Resultados del diagnóstico .....	3
◦ Área de Acceso al Empleo .....	3
◦ Área de Conciliación .....	5
◦ Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación .....	6
◦ Área de Retribución .....	8
◦ Área de Salud Lab.....	9
◦ Área de Comunicación y Lenguaje no Sex.....	9
5. Justificación de actividades a desarrollar por áreas .....	9
◦ Área de Acceso al Empleo .....	10
◦ Área de Conciliación .....	11
◦ Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación .....	13
◦ Área de Retribución .....	15
◦ Área de Salud Laboral .....	16
◦ Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista .....	18
6. Vigencia del Plan .....	20
7. Medios y Recursos .....	20
8. Evaluación y seguimiento .....	20

ANEXO I: TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

ANEXO II: TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

ANEXO III: RESULTADOS ENCUESTAS RECOGIDA DE DATOS

# Plan Igualdad FISAT

## 1. **Ámbito de actuación**

La Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás es una entidad sin ánimo de lucro que cuenta en la actualidad con 18 plataformas sociales donde se trabaja con 753 jóvenes usuarios y usuarias sobre los que intervienen 91 profesionales.

Las plataformas se encuentran repartidas entre la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia, en concreto en los municipios de Burriana, Valencia, Alicante, Elche, Alcoy, Villena y Cartagena.

## 2. **Fundamentación Jurídica**

Como bien indica la constitución española en su artículo 14, todas las personas españolas son iguales ante la ley, sin que pueda existir ningún motivo de discriminación, entre otras causas, por razón de sexo. Además, el artículo 35 del mismo texto nos indica que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

También cabe destacar como referencia la pionera Ley 9/2003 de 2 de abril, del Gobierno Valenciano, para la Igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, el Capítulo III, en el cual se recogen los aspectos a tener en cuenta para hacer llegar a la plena igualdad de género a las empresas y organizaciones.

Así pues, y debido a que en la Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás entendemos la igualdad como un principio fundamental, ya no solo para aplicar a nivel organizativo, sino también a nivel de misión, visión, valores organizacionales y trabajo con nuestras personas destinatarias, hemos decidido elaborar un Plan de Igualdad aunque no tenga un carácter imperativo (Art. 45.2 Ley Orgánica 3, del 22 de marzo del 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) por tener nuestra entidad menos de 250 personas trabajadoras (64 a fecha de mayo del 2017).

Durante la elaboración de este Plan de Igualdad se ha seguido el modelo propuesto por la Guía del Visado de Igualdad contemplado en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell de la Generalitat.

### **3. Pretensiones**

El diseño y elaboración del presente Plan de Igualdad parte de un marco establecido por nuestra Visión, Misión y Valores. Uno de los valores que nos define como entidad es la promoción y defensa de los derechos humanos, siendo parte de ellos los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades. En este sentido, nos sentimos llamados a promover la cultura de la igualdad asumiendo un compromiso decidido por el respeto a la dignidad de la persona.

Creemos que las políticas de Igualdad, debidamente diseñadas y correctamente implementadas, (basadas, fundamentalmente, en el valor y las capacidades de las personas y no en la mera adopción de políticas de cuotas ni de paridad impuesta) suponen la posibilidad de un mejor desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y, en general, una mejora en las relaciones laborales y en el desarrollo de las personas participantes en nuestros proyectos de intervención.

En nuestra entidad, además, la promoción de la igualdad la desarrollamos impulsando iniciativas concretas tras analizar la realidad de las personas participantes en nuestros proyectos. Ante las realidades que vivenciamos cada día en nuestros proyectos de intervención (situaciones de maltrato entre iguales, violencia entre parejas adolescentes, disfuncionalidad familiar...) este plan puede hacernos aún más capaces de responder mejor antes estas realidades: primero por hacernos más sensibles y segundo por poder detectar nuevas necesidades y campos de acción; pero también para ser capaces de diseñar intervenciones eficaces e innovadoras. Igualmente, es imprescindible utilizar la diversidad como estrategia, es decir, emplear el talento tanto de la mujer como del hombre para mejorar la acción social que desarrollamos.

Significar además que, en la actualidad, la consideración y la imagen corporativa representan activos intangibles de una importancia fundamental y gestionarlos adecuadamente supone una ventaja relevante. Nuestra entidad proyectará una imagen corporativa en base a unos determinados valores de igualdad, conciliación, ética y solidaridad y, en general, comunicará a la sociedad que realiza una gestión socialmente responsable y eficiente, en este caso, a nivel interno.

Por último, resaltar que este plan tendrá una vigencia desde febrero de 2018 hasta febrero de 2021.

#### **4. Resultados de diagnóstico**

Para detectar las necesidades que muestra nuestra entidad en materia de Igualdad, y poder intervenir sobre ellas, hemos analizado los datos de nuestra entidad a fecha de mayo de 2017 (cuando comenzó la recogida de información para este plan) en las diferentes Áreas propuestas por la Guía de Visado de Igualdad, las cuales son:

- Área de Acceso al Empleo
- Área de Conciliación
- Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación
- Área de Retribución
- Área de Salud Laboral
- Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista

##### **Área de Acceso al Empleo**

Una de las cosas que más llaman la atención al comenzar a analizar el acceso al empleo en nuestra entidad es la distribución bastante paritaria que existe de las personas trabajadoras de la entidad en datos macro, como puede observarse por ejemplo en la tabla de distribución de la plantilla en función de la edad (tabla 1, fig. 1), donde podemos extraer que existen los mismos trabajadores que trabajadoras que reciben retribución por parte de la entidad (32 de cada sexo), y que esta tendencia se cumple aproximadamente en todos los grupos de edad. Además, también queda reflejado en la tabla de ingresos y bajas de los años 2015 y 2016, donde se percibe una distribución bastante equitativa con respecto al género. (tabla 2, fig. 2). Esto nos indica que, en cuanto al acceso a formar parte de la entidad, por lo menos en un primer momento y de una manera más o menos consciente, se sigue una filosofía de paridad en la selección.

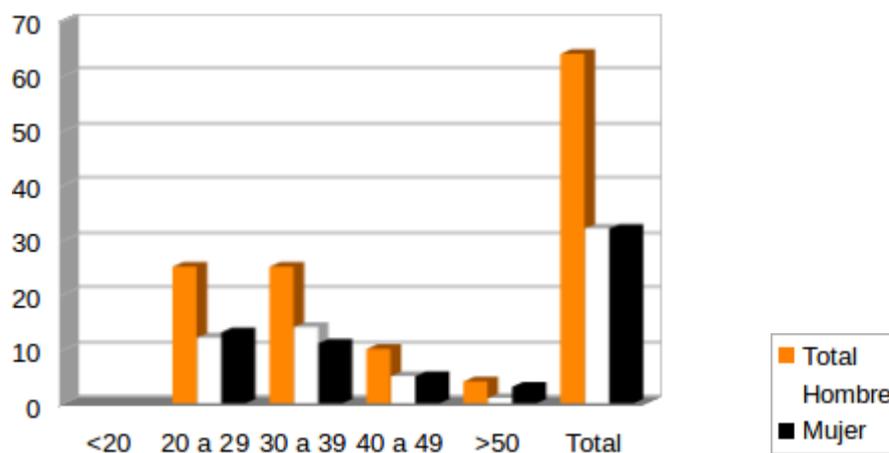
Sin embargo, al analizar las impresiones de las personas integrantes de la plantilla mediante las encuestas diseñadas para conocer su opinión en materia de igualdad, (Anexo III) se percibe que habría aspectos a mejorar, como se indica en algunas de las observaciones a la pregunta sobre medidas a adoptar para mejorar la igualdad, donde indican que para mejorarla habría que “Obviar el

género en los procesos de selección” o “[Establecer] Procesos de selección/ascenso abiertos con una baremación transparente”.

Así pues, esto parece indicar que existe una necesidad de mayor transparencia en los procesos de selección, de forma que quede totalmente claro que no pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género.

MAYO 2017			
Edad	Total	Hombre	Mujer
<20	0	0	0
20 a 29	25	12	13
30 a 39	25	14	11
40 a 49	10	5	5
>50	4	1	3
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

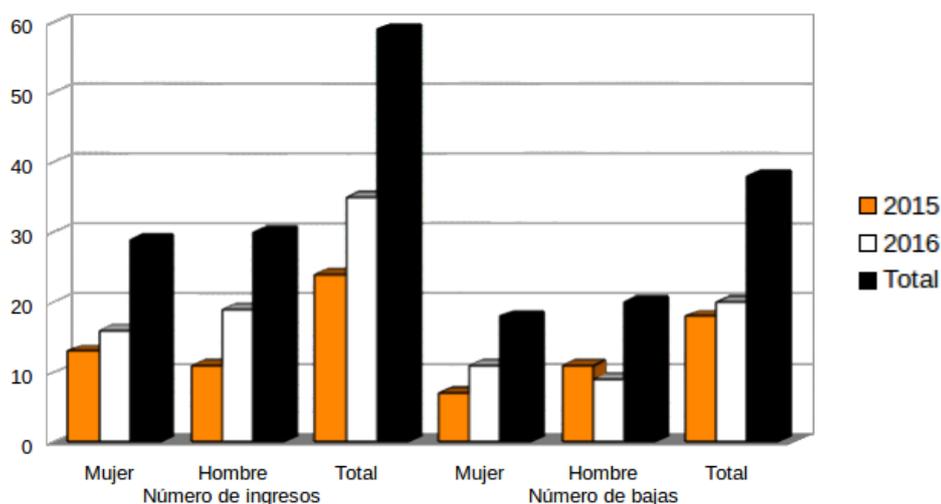
**Tabla 1**



**Fig. 1**

	MAYO 2017					
	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
2015	13	11	24	7	11	18
2016	16	19	35	11	9	20
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>

**Tabla 2**



**Fig. 2**

## Área de Conciliación

En este área aparecen varios datos significativos y que permiten ver algunas de las intervenciones más urgentes que habría que aplicar en el Plan de Igualdad de la entidad.

Para empezar, si comparamos las horas de baja de paternidad con las de maternidad en el último periodo, vemos una diferencia muy significativa (Tabla 3), aunque creemos que habría que estudiarla con mayor detenimiento, ya que estos datos en concreto comprenden un periodo relativamente corto de tiempo.

Por otra parte, el aspecto de la conciliación es lo que más se refleja en la encuesta a las personas trabajadoras (aparición en 11 de 23 respuestas en la primera pregunta y en 6 de 20 respuestas en la segunda – Anexo II - ), ya sea para exigir una mayor presencia o aplicación de medidas de conciliación -“Tener medidas de conciliación y criterios comunes al respecto en los diferentes PES de FISAT”- , como para pedir más información al respecto - “Informar [...] de las medidas de conciliación laboral, personal y familiar” - , además de quedar plenamente reflejado en el hecho de que el 40% de las personas encuestadas han respondido “No” o “No se” a la pregunta “¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?”, o que solo un 43% respondió “Sí” a la pregunta “¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?”.

De aquí se resalta una necesidad urgente de informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles a su alcance y la creación de protocolos que faciliten su aplicación.

<b>MAYO 2017</b>			
<b>N.º horas baja temporal</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
Por enfermedad	1002	21	1023
Por maternidad	1291,15	0	1291,15
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2293,15</b>	<b>21</b>	<b>2314,15</b>

**Tabla 3**

### **Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación**

En este área vemos varios aspectos resaltables de cara a su mejora en nuestra entidad, sobre todo en lo referente a la representación de la mujer en puestos directivos.

En concreto, si observamos la tabla de clasificación por departamentos y niveles jerárquicos (Tabla 4), observamos ciertos datos significativos como que los 3 cargos de dirección (directivos y directivos intermedios) de los centros de acogida están ocupados por hombres, cuando en la plantilla existe una mayor representación femenina. Esto, sin embargo, es un hecho que se compensa en parte con los Centros de Día, recursos bastante cercanos en objetivos, y que a su vez tienen a dos mujeres en los cargos directivos.

El dato más reseñable y urgente de cambiar sería sin duda el de una excesiva representación masculina en el Patronato (máximo órgano directivo de la entidad), siendo conformado éste en exclusiva por 6 varones.

Si nos centramos en el aspecto de promoción, vemos en los datos que, al menos el año pasado, este aspecto fue bastante paritario (Tabla 5). Lo que sí que sería destacable en este aspecto sería la percepción que se tiene de este aspecto por parte de las y los trabajadores/as, ya que, a la pregunta “¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?” un tercio del total respondió con un “No” o “No se”. Esto sumado a algunas anotaciones en las observaciones de la encuesta como “[Son necesarias] Medidas de conciliación familiar, plan de promoción interna y movilidad laboral” o

“Asegurar que la selección y promoción de trabajadores respeta la igualdad de oportunidades”, nos hacen ver que la transparencia en los procesos de selección y promoción son un aspecto fundamental a tener en cuenta en este plan.

MAYO 2017				
Departamento	Categoría	Mujer	Hombre	Total
Patronato	Personal directivo		6	6
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado			
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Administración	Personal directivo			4
	Personal directivo intermedio		1	
	Personal cualificado	1	2	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Centros acogida menores	Personal directivo		2	28
	Personal directivo intermedio		1	
	Personal cualificado	12	9	
	Personal no cualificado	3	1	
	Personal administrativo			
Centros día menores	Personal directivo	2		20
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado	7	8	
	Personal no cualificado	1	2	
	Personal administrativo			
Servicio Emancipación	Personal directivo			4
	Personal directivo intermedio	1		
	Personal cualificado	1	2	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Inserción Laboral	Personal directivo			1
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado		1	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Inmigrantes	Personal directivo			7
	Personal directivo intermedio	1		
	Personal cualificado	3	3	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>

**Tabla 4**

MAYO 2017			
Ascensos por categorías profesionales	Mujer	Hombre	Total
Nivel directivo	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0
Nivel intermedio	2	2	4
Nivel administrativo	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

**Tabla 5**

### Área de Retribución

Esta es quizá el área con menos aspectos destacables, ya que, según se observa en la Tabla 6, la retribución de todas las personas trabajadoras en la entidad se establece en función de los convenios colectivos correspondientes.

Sí que podemos hacer mención quizá a algunas observaciones que hablan de “[Necesidad de] Mejoras salariales. Garantizar la continuidad de los puestos de trabajo”, aspecto común a las entidades del tercer sector que dependen de fondos públicos, aunque no por ello menos relevante.

Categoría profesional		Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	CV	1.604,54 €	1.604,54 €	461,89 €	461,89 €	2.066,43 €	2.066,43 €
	RM						
	VLC	1.633,65 €		432,78 €		2.066,43 €	
Personal directivo intermedio	CV	1.604,54 €	1.604,54 €	148,74 €	148,74 €	1.753,28 €	1.753,28 €
	RM		1.450,00 €		250,00 €		1.700,00 €
	VLC						0,00 €
Personal cualificado	CV B	1.604,54 €	1.604,54 €	0,00 €	0,00 €	1.604,54 €	1.604,54 €
	CV C	1.381,36 €		0,00 €		1.381,36 €	
	RM	1.450,00 €	1.450,00 €	0,00 €	0,00 €	1.450,00 €	1.450,00 €
Personal no cualificado	CV	899,01 €	899,01 €	0,00 €	0,00 €	899,01 €	899,01 €
	RM						
	VLC						
Personal administrativo	VLC	1.283,40 €	1.283,40 €	0,00 €	0,00 €	1.283,40 €	1.283,40 €

\* En Convenio Comunidad Valenciana se aplica antigüedad

**Tabla 6**

## **Área de Salud Laboral**

Por lo que respecta a la salud laboral, encontramos un dato significativo, aunque de difícil interpretación, en la tabla 3, como es la cantidad de horas de baja por enfermedad por parte de las trabajadoras (1002 horas) frente a los trabajadores (21 horas). Sería interesante prestar atención al por qué de este dato y, en caso de estar debido a circunstancias laborales concretas, ponerle solución inmediata.

Por otra parte, vemos en la encuesta pasada al personal de la entidad (Anexo III), que casi un 30% de la plantilla no sabría que hacer o dónde acudir en caso de sufrir o presenciar acoso sexual/laboral, por lo que sería importante establecer un protocolo claro de actuación y compartirlo con todo el personal.

## **Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista**

Por último, y como ya hemos ido viendo durante los puntos anteriores, parece que existe una demanda generalizada por parte de trabajadores y trabajadoras en cuanto a información sobre medidas a aplicar, funcionamiento de la entidad, transparencia en los procesos, etc., es decir, una mejora de la comunicación interna.

También es importante señalar que se percibe como importante por algunas de las personas consultadas en la encuesta (Anexo III) el tema de el uso de un lenguaje no sexista, viéndose reflejado en respuestas del tipo “[Sería necesario] Utilizar lenguaje inclusivo” o “[Creo conveniente un] Cambio en el vocabulario utilizado en informes y comunicaciones”.

## **5. Justificación de actividades a desarrollar por áreas**

Para guiar, y dar solución a las necesidades detectadas en el anterior diagnóstico, se especifican a continuación las acciones que se llevarán a cabo en las distintas áreas.

Área de Acceso al Empleo	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>		
	Acción: Perfeccionamiento y publicación de los procedimientos de selección	Actividades	Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección	
			Publicación de los sistemas de baremación seguidos en los procesos de selección	
		Destinatarios/as	Personas que accedan a un proceso de selección	
		Metodología	Se realizará para cada puesto un análisis del perfil y se asignarán puntuaciones a cada aspecto valorable en la entrevista. Estas baremaciones serán públicas para todas las personas que se presenten al proceso de selección.	
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Dirección y Área Laboral</li> <li>Materiales: no son necesarios</li> <li>Económicos: no son necesarios</li> </ul>	
		Temporalización	Con cada nuevo proceso de selección	
		Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de perfiles analizados y baremaciones publicadas</li> <li>Valoración por parte de la comisión de igualdad de las baremaciones</li> </ul>	

Área de Conciliación	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla</li> </ul>		
	Acción: Elaboración y difusión de un plan de conciliación	Actividades	Recopilación de un catálogo de las medidas de conciliación existentes	
			Elaboración de un plan de conciliación	
			Difusión del plan de conciliación	
		Destinatarios/as	Toda la plantilla	
		Metodología	<p>Se recogerán en un primer momento las medidas que se están aplicando para facilitar la conciliación en los distintos centros de la Fundación.</p> <p>A partir de las medidas recogidas en el catálogo, y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la Fundación que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía.</p> <p>Se valorará la posibilidad de fortalecer los contenidos del plan con una nueva encuesta, más centrada en cuestiones relacionadas con intereses y necesidades de la plantilla en la materia. Una vez elaborado,</p>	
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos: Comisión de igualdad</li> <li>Materiales: no son necesarios</li> <li>Económicos: Compensación de horas laborables de las y los participantes en la comisión de igualdad</li> </ul>	
Temporalización	<p>Recopilación de medidas existentes: Febrero – Mayo 2018</p> <p>Elaboración de Plan de Conciliación: Mayo – Septiembre 2018</p> <p>Difusión del plan de conciliación: Septiembre 2018</p>			

		Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• N° y tipo de medidas catalogadas.</li><li>• N° y tipo de medidas incluidas en el plan.</li><li>• N° de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación por sexo.</li><li>• N° de personas que hacen uso de las medidas de conciliación por sexo.</li><li>• N° de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.</li><li>• Tipo de canales de difusión utilizados.</li></ul>
--	--	-------------	---

Área de Clasificación Profesional, Promoción, y Formación	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la distribución equitativa en todos los estamentos de la entidades.</li> <li>• Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>	
	Acción: Cambios en la estructura de la organización para acercarla a una representación real por géneros	Actividades	Inclusión de mujeres en el patronato
			Priorización a la designación de personas del sexo subrepresentado en las oportunidades de promoción
		Destinatarios/as	Toda la plantilla
		Metodología	Se establecerá de manera inmediata la entrada de mujeres en el patronato, tendiendo a alcanzar la plena paridad en este órgano representativo.  En caso de duda para ocupar un puesto de promoción, y ante la mismas características técnicas y profesionales, se tendrá en cuenta el sexo subrepresentado en dicho nivel jerárquico para otorgar la nombrada promoción.
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Dirección y Patronato</li> <li>• Materiales: No son necesarios</li> <li>• Económicos: No son necesarios</li> </ul>
		Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Febrero de 2018</li> <li>• Cada vez que se abra un proceso de promoción</li> </ul>
		Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres en el patronato</li> <li>• Porcentaje de paridad por niveles jerárquicos</li> </ul>
	Acción: Perfeccionamiento	Actividades	Publicación interna de cualquier proceso de promoción
			Publicación interna de los sistemas de baremación seguidos en los procesos de promoción
Destinatarios/as		Toda la plantilla	

	y publicación de los procedimientos de promoción	Metodología	Cada vez que exista la posibilidad de promoción dentro de la entidad se procederá a publicar la oferta por los canales de comunicación interna de la entidad para que pueda presentarse libremente a la misma quien lo estime oportuno. Junto a la oferta, se enviarán los criterios de baremación que habrán sido aprobados por la comisión de igualdad.
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Dirección y Área Laboral</li> <li>• Materiales: No es necesario</li> <li>• Económicos: No es necesario</li> </ul>
		Temporalización	Cada vez que se abra un proceso de promoción
		Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de ofertas de promoción publicadas</li> <li>• Porcentaje de paridad por niveles jerárquicos</li> <li>• Valoración por parte de la comisión de igualdad de las baremaciones</li> </ul>

Área de Retribución	Objetivos	Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor	
	Acción: Revisión de la estructura salarial	Actividades	Estudio más pormenorizado de la estructura salarial con enfoque de género
			Difusión del informe realizado
		Destinatarios/as	Toda la plantilla
		Metodología	<p>Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales.</p> <p>En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.</p>
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Documentación sobre salarios y división laboral de la entidad.</li> <li>• Económicos: No es necesario</li> </ul>
		Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación informe: Enero – Marzo 2019</li> <li>• Difusión informe: Marzo 2019</li> </ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña</li> <li>• Tipo de perfiles profesionales ajustados</li> <li>• Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.</li> <li>• Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel</li> </ul>		

Área de Salud Laboral	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral</li> <li>• Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</li> </ul>		
	Acción: Incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de gestión de la prevención de riesgos laborales	Actividades	Ampliar y revisar la evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género	
			Vigilancia de la salud de las trabajadoras embarazadas y en proceso de lactancia	
		Destinatarios/as	Toda la plantilla, y en especial mujeres embarazadas	
		Metodología	<p>Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Se prestará especial atención a los riesgos que se puedan generar para las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia.</p> <p>Se incorporará como novedad en el Plan de Prevención de Riesgos de la Fundación, el que las trabajadoras embarazadas pasen reconocimiento médico una vez tengan conocimiento de su estado a fin de determinar si necesitan una adaptación o no del puesto de trabajo, así como del desarrollo de la actividad.</p>	
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Centro médico asociado</li> <li>• Materiales: Las necesarias para la pruebas médicas</li> <li>• Económicos: En caso de que hubiera que hacer un incremento para aumentar las pruebas médicas se contemplaría un incremento del presupuesto dirigido a este fin</li> </ul>	
		Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de riesgos laborales: Febrero 2018</li> <li>• Vigilancia de la salud: cada vez que exista algún problema médico o embarazo</li> </ul>	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del procedimiento de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia</li> <li>• Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales</li> <li>• Nº y Tipo de puestos afectados</li> <li>• Nº de trabajadoras embarazadas y reconocimientos médicos realizados</li> <li>• Nº de adaptación de puestos de trabajo</li> </ul>			

Acción: Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo	Actividades	Creación de Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de género Difusión del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de género
	Destinatarios/as	Toda la plantilla
	Metodología	Se diseñará un protocolo de actuación que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y tipología del acoso</li> <li>• Mecanismos de prevención</li> <li>• Mecanismos de formales e informales de actuación</li> <li>• Recursos humanos y técnicos</li> <li>• Procedimiento sancionador</li> </ul> <p>Una vez creado, se le dará difusión mediante encuentros formativos de toda la plantilla de la fundación.</p>
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: No son necesarios</li> <li>• Económicos: Compensación de horas laborables de las y los participantes en la comisión de igualdad</li> </ul>
	Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración: Septiembre – Diciembre 2018</li> <li>• Difusión: Diciembre 2018</li> </ul>
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del protocolo de prevención</li> <li>• N° de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo</li> </ul>

Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la información en perspectiva de género y la participación del personal de la entidad</li> <li>• Establecer una forma de comunicar por parte de la entidad desde la perspectiva de género</li> </ul>	
	Acción: Creación de una Comisión de Igualdad	Actividades	Selección de personas candidatas de los distintos proyectos
			Establecimiento de calendario de actuación
		Destinatarios/as	Toda la plantilla
		Metodología	Una vez toda la plantilla conozca el Plan de Igualdad, se pedirá a cada proyecto o grupo de proyectos similares que elijan a una persona representante que pase a formar parte de la Comisión de Igualdad.  Cuando ya se haya conformado la misma, establecerán la periodicidad y plan de trabajo para poder cumplir con el calendario establecido en este Plan de Igualdad
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Representantes de cada proyecto o grupo de proyectos</li> <li>• Materiales: No es necesario</li> <li>• Económicos: Compensación de horas laborables de las y los participantes en la comisión de igualdad</li> </ul>
		Temporalización	Febrero 2018
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de proyectos que aportan representantes</li> <li>• N.º de reuniones de la Comisión de Igualdad</li> <li>• Calendario de trabajo de la Comisión de Igualdad</li> </ul>	
	Acción: Mejorar el uso del lenguaje, imagen y	Actividades	Formaciones sobre la importancia de la comunicación en perspectiva de género.
			Creación de un “Baúl de Recursos” para trabajar la perspectiva de género con personas destinatarias
Revisión de cartelería y comunicación externa e interna desde una perspectiva de género			
Destinatarios/as		Toda la plantilla y personas destinatarias	

<p>contenidos con la incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>Metodología</p>	<p>Se Incorporará la reflexión sobre la importancia que tiene el cuidar la comunicación en los diferentes equipos educativos, abordando las siguientes cuestiones:</p> <p>A) Lenguaje  B) Imágenes  C) Contenidos  a) Análisis de la realidad  b) Causas  c) Propuestas – alternativas  D) Metodologías</p> <p>Se creará material al respecto y se hará llegar a los distintos equipos educativos para que puedan aplicársela como trabajadoras y trabajadores, además de aplicarla en las personas destinatarias</p>
	<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Información en igualdad y perspectiva de género</li> <li>• Económicos: Compensación de horas laborables de las y los participantes en la comisión de igualdad</li> </ul>
	<p>Temporalización</p>	<p>Febrero 2018 – Febrero 2021</p>
	<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baúl de recursos</li> <li>• N<sup>a</sup> de materiales facilitados</li> <li>• N.º de formaciones realizadas</li> <li>• N.º de comunicaciones externas e internas realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género</li> <li>• Actas de equipos educativos en los que se aborda el tema</li> </ul>

## 6. Vigencia del Plan

El actual Plan de Igualdad aplicado por FISAT tiene fecha de implantación del 1 de febrero de 2018 y concluye el 31 de enero de 2021.

La temporalización de las tareas a realizar durante todo el Plan se encuentra indicada en el cuadro que desarrolla cada una de las Áreas.

## 7. Medios y recursos

En los distintos cuadros que desarrollan las Áreas del plan quedan especificados los recursos que se estiman necesarios para implementar el Plan.

A modo de resumen, podemos hablar del siguiente presupuesto:

Concepto	Ingreso	Gasto
Horas dedicación comisión de Igualdad (7 personas con dedicación de media hora semanal durante los tres años de vigencia)	0,00 €	6500,00 €
Materiales varios en igualdad y perspectiva de género (fotocopias, dípticos, carteles, dossieres,...)	0,00 €	100,00 €
Prevención de riesgos laborales (exámenes médicos, revisiones, formación PRL)	0,00 €	8000,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>0,00 €</b>	<b>14600,00 €</b>

## 8. Evaluación y seguimiento

Para asegurar un correcto cumplimiento de este plan, será necesario mantener un seguimiento eficaz del mismo. Para ello, se realizará un seguimiento constante del cumplimiento de los objetivos marcados en las distintas acciones por parte de la comisión de igualdad, además de realizar evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final a la conclusión del plan.

En cuanto las evaluaciones del Plan con carácter anual, se realizarán al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan de Igualdad

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

## ANEXO I

### TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

- Datos generales de la empresa.

Nombre de la empresa	Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás	
CIF	G-98.076.243	
Domicilio social	C/Sagunto 192, bajo 46009 Valencia	
Teléfono	96 366 78 78	
Email	fundacion@fisat.es	
Actividad a la que se dedica	<p>La prevención, educación y promoción social integral de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres, inmigrantes y familias de los sectores en situación de marginalidad y/o riesgo de exclusión social o en régimen de exclusión social y laboral.</p> <p>La inserción sociolaboral de adolescentes, jóvenes y colectivos en situación de riesgo a través de programas de desarrollo social educativo, formación ocupacional y/o recualificación de personas ocupadas y desempleadas, así como la reinserción social de menores infractores.</p> <p>La promoción de derechos y oportunidades de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, así como programas orientados a la igualdad y la prevención de la violencia de género, violencia filio-parental o cualquier otra forma de violencia.</p> <p>Rehabilitación y/o recuperación de personas drogodependientes tanto en medio abierto como en centros penitenciarios.</p> <p>La promoción del voluntariado social y educativo, así como de sensibilización de la población en general para la construcción de una sociedad más justa y solidaria.</p>	
N.º y domicilio de centros de trabajo	<p>Sede Central</p> <p>Casa Don Bosco Burriana</p> <p>Casa Don Bosco Valencia</p> <p>Centro de día Don Bosco</p> <p>Centro de día Entre Amics</p> <p>Proyecto Apoyo Educativo Don Bosco</p> <p>Proyecto Apoyo Educativo Porta Oberta</p> <p>Proyecto de Apoyo Educativo Ángel Tomás</p> <p>Piso de emancipación Magone 1</p> <p>Piso de emancipación Magone 2</p> <p>Piso de emancipación Magone 3</p> <p>Piso de emancipación Casa Mamá Margarita</p> <p>Piso de emancipación Don Bosco Alicante</p> <p>Piso de emancipación Buzzetti</p> <p>Somos Parte</p> <p>Alraso</p> <p>Asociación Grupo Martes</p>	<p>C/ Sagunto 192 46009 – Valencia</p> <p>Calle Santo Domingo Savio, 1 12530 – Burriana (Castellón)</p> <p>Calle San Bruno, 1 46009 - Valencia</p> <p>Calle Sagunto, 188 46009 - Valencia</p> <p>Avda. de La Plata, 10 46013 - Valencia</p> <p>C/ San Juan Bosco 37 03804 Alcoy (Alicante)</p> <p>C/ José Polo de Bernabé nº 2 12530 Burriana (Castellón)</p> <p>Plaza María Auxiliadora 7 03400 Villena (Alicante)</p> <p>Avda. Primado Reig, 19 pta 22 46019 Valencia</p> <p>C/ Sagunto 187, 4 46009 Valencia</p> <p>C/ San Juan Bosco 88, 16 46019 Valencia</p> <p>C/ Torres de Quevedo 9 03201 – Elche (Alicante)</p> <p>C/ Tucumán 7 03005 Alicante</p> <p>C/ Pablo Ruiz Picasso, 2 Piso 5 Pta 10 12530 – Burriana</p> <p>C/ Sagunto 192 46009 Valencia</p> <p>Avda. San Juan Bosco, 33 30310 – Los Dolores-Cartagena (Murcia)</p> <p>Avda. Primado Reig, 6 – bajo. 46009 Valencia</p>
Productos/actividades principales	Entre nuestros proyectos contamos con centros de acogida de menores, centros de día, pisos de emancipación, proyectos de apoyo educativo, proyectos de atención a inmigrantes, campamentos urbanos para jóvenes en riesgo de exclusión social y programas de formación y promoción del voluntariado.	
Forma jurídica	Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás	

- Ámbito Territorial.  
Comunidad Valenciana y Región de Murcia.

- Instalaciones de la empresa.

Nombre	m <sup>2</sup>	Baños			Número Despachos	Número Habitaciones	N.º salas Comunes	Número Almacenes	Cocina	Comedor	Biblioteca	Aula Informática	Ascensor
		Hombres	Mujeres	Discapacitados									
Sede Central	21	Sí	Sí	No	1	0	0	1	No	No	No	No	No
Centro acogida de menores, Casa Don Bosco Burriana	908,43	Sí	Sí	Sí	3	14	6	2	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Centro acogida de menores, Casa Don Bosco Valencia	898,68	Sí	Sí	Sí	3	17	4	3	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Centro de día Don Bosco Apoyo Convivencial	225,4	Sí	Sí	Sí	1	0	4	1	No	No	No	No	Sí
Centro de Día Don Bosco Taller Hostelería	200	Sí	Sí	No	0	0	1	1	Sí	Sí	No	No	Sí
Centro de día de menores, Entre Amics	250	Sí	Sí	Sí	4	0	6	1	No	No	Sí	No	No
Proyecto Apoyo Educativo Don Bosco	140	Sí	Sí	No	1	0	1	0	No	No	No	No	No
Proyecto Apoyo Educativo Porta Oberta	140	Sí	Sí	No	1	0	1	0	No	No	No	No	No
Proyecto de Apoyo Educativo Ángel Tomás	140	Sí	Sí	No	1	0	1	0	No	No	No	No	No
Piso de emancipación Magone 1	90	Sí	No	No	0	4	0	0	Sí	Sí	No	No	Sí
Piso de emancipación Magone 2	110	Sí	No	No	0	4	0	0	Sí	Sí	No	No	No
Piso de emancipación Magone 3	50	Sí	No	No	0	2	0	0	Sí	Sí	No	No	No
Piso de emancipación Casa Mamá Margarita	100	Sí	No	No	0	3	0	0	Sí	Sí	No	No	No
Piso de emancipación Don Bosco Alicante	200	Sí	No	No	0	3	0	0	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Piso de emancipación Buzzetti	100	Sí	No	No	0	4	0	0	Sí	Sí	No	No	Sí
Somos Parte	40	Sí	Sí	No	1	0	1	0	No	No	No	No	No
Alraso	590,26	Sí	Sí	No	1	0	5	?	No	No	Sí	Sí	No
Asociación Grupo Martes	310	Sí	Sí	No	1	0	4	1	No	No	No	No	No
Asociación Grupo Martes	80	Sí	No	No	0	3	0	0	Sí	Sí	No	No	Sí
Asociación Grupo Martes	70	Sí	No	No	0	3	0	0	Sí	Sí	No	No	No

## ANEXO II

### TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

1. Distribución por edades.

MAYO 2017			
Edad	Total	Hombre	Mujer
<20	0	0	0
20 a 29	25	12	13
30 a 39	25	14	11
40 a 49	10	5	5
>50	4	1	3
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>32</b>	<b>32</b>

2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

MAYO 2017			
Estudios	Mujer	Hombre	Total
Sin estudios	0	0	0
Primarios	4	3	7
Secundarios	2	8	10
Universitarios	26	21	47
<b>Subtotal</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>

3. Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

MAYO 2017			
Categoría	Mujer	Hombre	Total
Personal directivo	2	2	4
Personal directivo intermedio	1	2	3
Personal cualificado	24	23	47
Personal no cualificado	4	3	7
Personal administrativo	1	2	3
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>

4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

MAYO 2017			
Tipo contrato	Mujer	Hombre	Total
Indefinido	26	23	49
Temporal	6	8	14
Prácticas	0	1	1
Aprendizaje	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>

5. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.

MAYO 2017			
Jornada laboral	Mujer	Hombre	Total
Menos de 20 horas	4	9	13
De 20 a 34 horas	12	11	23
De 35 a 39 horas	13	8	21
40 horas	3	4	7
Más de 40	0	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>

6. Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos.

MAYO 2017				
Departamento	Categoría	Mujer	Hombre	Total
Patronato	Personal directivo		6	6
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado			
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Administración	Personal directivo			4
	Personal directivo intermedio		1	
	Personal cualificado	1	2	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Centros acogida menores	Personal directivo		2	28
	Personal directivo intermedio		1	
	Personal cualificado	12	9	
	Personal no cualificado	3	1	
	Personal administrativo			
Centros día menores	Personal directivo	2		20
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado	7	8	
	Personal no cualificado	1	2	
	Personal administrativo			
Servicio Emancipación	Personal directivo			4
	Personal directivo intermedio	1		
	Personal cualificado	1	2	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Inserción Laboral	Personal directivo			1
	Personal directivo intermedio			
	Personal cualificado		1	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
Inmigrantes	Personal directivo			7
	Personal directivo intermedio	1		
	Personal cualificado	3	3	
	Personal no cualificado			
	Personal administrativo			
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>

## 7. Movimientos de personal.

- Número de ingresos y bajas.

	MAYO 2017					
	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
2015	13	11	24	7	11	18
2016	16	19	35	11	9	20
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>

- Motivo de las bajas producidas en el último año.

MAYO 2017			
Motivos bajas	Mujer	Hombre	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	5	5	10
Abandono voluntario	0	0	0
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

- Número de horas de baja temporal en el último año.

MAYO 2017			
N.º horas baja temporal	Mujer	Hombre	Total
Por enfermedad	1002	21	1023
Por maternidad	1291,15	0	1291,15
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2293,15</b>	<b>21</b>	<b>2314,15</b>

## 8. Responsabilidades familiares.

- Número de hijas e hijos.

MAYO 2017			
Número de hij@s	Mujer	Hombre	Total
0 hijas e hijos	18	22	40
1 hija/hijo	6	5	11
2 hijas e hijos	7	4	11
3 hijas e hijos	0	1	1
Más de 3 hijas e hijos	0	1	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>



- Edades de hijas e hijos.

Edades hijas e hijos	Mujer	Hombre	Total
Menores de 3 años	4	2	6
De 4-6 años	6	5	11
De 7 a 14 años	5	7	12
15 y más años	6	0	6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

- Otras personas a cargo.

MAYO 2017			
Otras personas a cargo	Mujer	Hombre	Total
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
Más de 3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 9. Formación.

- Tabla de formación del último año.

MAYO 2017				
Número de personas que han recibido formación en el último año		Total	Mujer	Hombre
Tipo de formación	Habilidades directivas	0	0	0
	Formación técnica especializada	127	72	55
	Formación en igualdad de oportunidades	0	0	0
	Otros	0	0	0
Metodología	Formación on line	0	0	0
	Presencial	127	72	55
Lugar	En el centro de trabajo	0	0	0
	Fuera del centro de trabajo	127	72	55
Horario	Durante la jornada laboral	26	12	14
	Fuera de la jornada laboral	101	60	41
<b>Total</b>		<b>508</b>	<b>288</b>	<b>220</b>

## 10. Promoción profesional.

MAYO 2017				
N.º de personas que han ascendido de nivel		Mujer	Hombre	Total
Promociones vinculadas a movilidad geográfica	dentro de la provincia	2	2	4
	dentro del país	0	0	0
	fuera del país	0	0	0

MAYO 2017			
Ascensos por categorías profesionales	Mujer	Hombre	Total
Nivel directivo	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0
Nivel intermedio	2	2	4
Nivel administrativo	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## 11. Cuadro de retribuciones.

Categoría profesional		Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	CV	1.604,54 €	1.604,54 €	461,89 €	461,89 €	2.066,43 €	2.066,43 €
	RM						
	VLC	1.633,65 €		432,78 €		2.066,43 €	
Personal directivo intermedio	CV	1.604,54 €	1.604,54 €	148,74 €	148,74 €	1.753,28 €	1.753,28 €
	RM		1.450,00 €		250,00 €		1.700,00 €
	VLC						0,00 €
Personal cualificado	CV B	1.604,54 €	1.604,54 €	0,00 €	0,00 €	1.604,54 €	1.604,54 €
	CV C	1.381,36 €		0,00 €		1.381,36 €	
	RM	1.450,00 €	1.450,00 €	0,00 €	0,00 €	1.450,00 €	1.450,00 €
Personal no cualificado	CV	899,01 €	899,01 €	0,00 €	0,00 €	899,01 €	899,01 €
	RM						
	VLC						
Personal administrativo	VLC	1.283,40 €	1.283,40 €	0,00 €	0,00 €	1.283,40 €	1.283,40 €

\* En Convenio Comunidad Valenciana se aplica antigüedad

## ANEXO III: RESULTADOS ENCUESTAS DE RECOGIDA DE DATOS

### Participantes

HOMBRES	23	52.27%
MUJERES	21	47.73%

### ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI	36	81,82%
NO	2	4,55%
NO SE	6	13,64%

### ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

SI	34	77,27%
NO	3	6,82%
NO SE	7	15,91%

### ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

SI	41	93,18%
NO	1	2,27%
NO SE	2	4,55%

### ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

SI	29	65,91%
NO	6	13,64%
NO SE	9	20,45%

### ¿Cobra menos que su compañero/a?

SI	1	2,27%
NO	35	79,55%
NO SE	8	18,18%

**¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?**

SI	26	59,09%
NO	8	18,18%
NO SE	10	22,73%

**¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?**

SI	19	43,18%
NO	19	43,18%
NO SE	6	13,64%

**¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?**

SI	31	70,45%
NO	10	22,73%
NO SE	3	6,82%

**¿Es necesario un Plan de Igualdad?**

SI	28	63,64%
NO	7	15,91%
NO SE	9	20,45%

**¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?**

Conciliación vida familiar y lenguaje sexista
- Medidas conciliación de la vida familiar y laboral - Bajas por embarazo
Desconozco muchos aspectos respecto a la pregunta, por lo que no puedo dar una respuesta útil.
Un plan de acciones que ayudaría no solo a que se mejore sino que se trasmita a los menores la igualdad.
Que no se asocie la profesión del trabajo social con que sea ejercido por mujeres. Parece que estamos acostumbrados a identificar que un trabajador social es mujer, o decir "pídele cita con la trabajadora social".
Conciliación familiar, igualdad en acceso al puesto de trabajo

Medidas de conciliación familiar, plan de promoción interna y movilidad laboral
El mismo nivel de exigencia a todos
Asegurar que la selección y promoción de trabajadores respeta la igualdad de oportunidades. Favorecer la conciliación, laboral y familiar.
Igualdad en permisos de paternidad y maternidad. Flexibilidad de horarios de entrada y salida. Mejoras salariales. Garantizar la continuidad de los puestos de trabajo
Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección. Completar las medias jornadas de los puestos en los Centros de Día para ayudar a los educadores a asegurar su vida familiar y del mismo modo, no perder a trabajadores con experiencia por búsqueda de nuevos trabajos.
Reforzar en la cultura organizacional el valor de la igualdad Favorecer la presencia de la mujer en aquellos niveles o estamentos donde esté menos representada. Cuidar posibles sesgos de género a la hora de comunicar. Evitar posibles situaciones de acoso laboral.
Necesidades adaptadas a los diferentes puestos de trabajo
La presencia de hombres/mujeres en diferentes puestos ya sean de responsabilidad o no. Generar protocolos de actuación en caso de acoso etc
Que los objetivos incidan positivamente no solo en las mujeres, sino también en toda la plantilla.
Medidas de conciliación familiar. Información sobre los derechos.
La conciliación familiar.
<b>MEDIDAS DE CONCILIACION DISPONIBLES</b>
Información
- Formación en materia de igualdad de género - Informar de los protocolos de actuación en caso de acoso sexual o discriminación por razón de sexo si los hubiese y de las medidas de conciliación laboral, personal y familiar.
No conozco necesidades relevantes que precisen un plan específico
Creo que la paridad existente en mi centro de trabajo no es producto de la empresa sino de la persona que está ahora mismo dirigiendo el Centro ya que otros cursos no se ha llevado de la misma forma. Que exista un plan de igualdad, favorecerá que las necesidades que hoy creo cubiertas se mantengan a pesar de las personas. Por otro lado, que determinados cargos no se considere adecuado que sean ocupados por seglares, dificulta que pueda haber sensibilidad femenina en los puestos directivos de la Fundación.

### **¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

acciones formativas e intercambio de trabajadores entre proyectos para aumentar las posibilidades de conciliación familiar
- Reducción de horarios, cambio de funciones, ante embarazos o cuando tengas niños/as pequeños/as. - Posibilidad de flexibilizar horarios.
Igual que la anterior. No se si se tienen en cuenta aspectos como: Salarios Igualdad en cargos de responsabilidad

Flexibilidad en caso de hijos Obviar el género en los procesos de selección
Procesos de selección/ascenso abiertos con una baremación transparente
Porcentajes similares de contratación y participación tanto de hombre como de mujeres en todo.
Utilizar lenguaje inclusivo.
Intentar equilibrar en número la plantilla en número de hombres y mujeres. Tener medidas de conciliación y criterios comunes al respecto en los diferentes PES de FISAT
Información y formaciones.
Seguir apostando por la transparencia en todo el ámbito laboral
Flexibilidad en los horarios para acudir a reuniones, médicos, etc. Atender las necesidades del personal. Actitud normalizada ante diferentes situaciones.
Realización de mesas o equipos de trabajo. Evaluación mediante encuestas etc...
Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección.
mayor presencia de la mujer en el patronato de la fundación
Ofertas abiertas para la promoción laboral a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, indistintamente del proyecto.
Generar protocolos o constatar criterios de contratación, ascenso o promoción dentro de la empresa basados en las aptitudes de los trabajadores. Posicionamiento de un % similar de hombres y mujeres dentro de los distintos cargos así como en las entrevistas de selección.
Formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla; formación sobre conciliación; establecer un buen sistema de indicadores;
Cuotas en los equipos directivos de los proyectos y de la Fundación. Paridad en los equipos de trabajo. Cambio en el vocabulario utilizado en informes y comunicaciones.
Ni idea
- Presencia paritaria en todas las comisiones o ámbitos de decisión o representación como es el caso del Patronato.
Plantear un Plan de Igualdad, respetar la paridad a la hora de hacer contrataciones...

## ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

con buena información
- Explicándolo bien a los/as trabajadores/as y a las personas que tienen responsabilidades aunque no sean trabajadores/as (personas de la obra y relacionadas con el proyecto). De manera que los/as trabajadores/as no se sientan cohibidos a la hora de solicitar que se pongan en marcha las medidas y que las personas responsables tengan claro que es necesario aplicarlas.
Analizar lo que se hace. Ampliar en caso de necesidad. Plasmarlo en un documento y darlo a conocer. Aplicar y evaluar periódicamente.
Con alguna formación y debate sobre el tema, porque considero que es un tema interesante y tenemos muy interiorizado para algunas cosas una manera de hacer algo machista al igual que en otras ocasiones la tenemos feminista.
Dándolo a conocer a todos los trabajadores y velando por su cumplimiento.

Informando y formando a los trabajadores/as , y sobre todo a responsables de PES y Dirección de FISAT
Amplia participación y recogida de diversidad de opiniones
Concienciación y un plan al que hacer referencia y tener como base
Con equipos de trabajo y una presencia más activas de los trabajadores a la hora de la firma de convenio.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborando un proceso para dar a conocer el plan.</li> <li>- Introduciendo indicadores sobre el tema de igualdad de género en el sistema de gestión de calidad.</li> <li>- Estudiando la manera de acceder a puestos superiores en la organización en igualdad de condiciones.</li> <li>- Diseñando formación específica con estrategias de respuesta frente a situaciones de acoso.</li> <li>- Creando alguna campaña en favor de la igualdad para los destinatarios de nuestros proyectos.</li> </ul>
Mediante la existencia de una persona en la empresa que vele por el cumplimiento de las acciones acordadas en el Plan de Igualdad. Formación para dar a conocer las medidas, formación de algunos de los temas recogidos en el Plan (acoso sexual...). Al menos una o dos reuniones anuales en las que se lleve a cabo un seguimiento y una evaluación de las medidas
Informando de los pasos que se van dando y con jornadas de concienciación en las que se explique la importancia del trabajo que se está realizando. Además del ejemplo de las figuras de más autoridad de la Fundación.
<b>PUESTA EN COMUN JUNTO AL EQUIPO</b>
Formación
Con la voluntad e implicación de la propia entidad e implicación de todas las personas que forman parte, como son el equipo de trabajo , con asesores externos, con una representación de la plantilla, incluso creando un comité de igualdad.
Haciéndolo extensivo a todos los trabajadores
Creando una comisión

### Otras sugerencias

Mejorar el convenio y la vida laboral y familiar, estudiar la posibilidad de teletrabajo, mejoras salariales y condiciones del puesto de trabajo. Incentivos por productividad etc...
No se que es un plan de igualdad ni que objetivo tiene
Creación de una figura respresentativa de los trabajadores a la que consultar temas legales, de derechos o de conciliación sin tener que pasar por el superior directo, que pueda ayudar a defender los derechos de los trabajadores. ¿Comité de empresa? Del cuestionario: las tres primeras preguntas son dificiles de contestar. Bien por ser muy poco concretas, como la primera, o bien por no tener suficiente información si no perteneces a un escalafón intermedio de la empresa (selección del personal, formación, promoción...)