

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN Y DOMICILIA ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN.....	3
2.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	3
3.	MARCO NORMATIVO Y LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN	4
4.	DIAGNÓSTICO	5
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
6.	VIGENCIA.....	6
7.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	6
8.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	7
	8.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN	
	8.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	7
	8.2.1 ÁREA DE ORGANIZACIÓN	8
	8.2.2 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	9
	8.2.3 ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA	11
	8.2.4 ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL.....	11
	8.2.5 ÁREA DE FORMACIÓN.....	12
	8.2.6 ÁREA DE POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD.....	13
	8.2.7 ÁREA DE SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	15
	8.2.8 ÁREA DE APOYO A TRABAJADORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	17
	8.2.9 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIDAD	19
	8.2.10 ÁREA DE IMAGEN EXTERNA	21
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
10.	NOTA FINAL	22
11.	FIRMAS.....	22

G. Santos

Alvaro UGT → *e/mzu* *CCOO* *CCOO*

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN (ANTES FUNDACIÓN GRUPO NORTE)

Somos una Fundación corporativa sin ánimo de lucro que presta servicios socio-sanitarios a los colectivos más vulnerables. La entidad ha cambiado recientemente su denominación, siendo hasta ahora de nominada Fundación Grupo Norte, sin que dicho cambio tenga ninguna otra consecuencia a los efectos del presente Plan de Igualdad.

“Por las personas” es nuestro lema, y por lo que trabajamos a diario desde hace más de 15 años, con el objetivo, por una parte, de prestar servicios de atención y asistencia social a personas de la tercera edad, menores, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género o familias en riesgo de exclusión social, a los que acompañamos en su camino para mejorar su calidad de vida. Y por otra, la de promover la inclusión de las personas con más dificultades de empleo favoreciendo su acceso en igualdad de oportunidades, desarrollando para ello iniciativas y acciones sociales que buscan sensibilizar y visibilizar su realidad.

Fundación Aliados por la Integración ofrece servicios específicos adaptados a las necesidades de las personas que atendemos, tanto en el ámbito público como en el privado.

Nuestros equipos de trabajo están configurados por personas de amplia experiencia y gran capacitación, sumando sinergias y especialistas en diferentes áreas de intervención, como

- Residencias y Centros de Día
- Atención integral e individualizada.
- Fomento de la interrelación e integración comunitaria.
- Ayuda a Domicilio (SAD)
- Servicios Sociales: Menores, Mujer y familia
- Servicios socioeducativos
- Escuelas Infantiles

Dentro de la estructura de la **Fundación Aliados por la Integración** se encuentra vinculada nuestra entidad **Domicilia Aliados por la Integración S.L.** Esta mercantil se encarga de cubrir las necesidades de nuestros clientes donde, como entidad sin ánimo de lucro, la **Fundación Aliados por la Integración** no puede llegar, como algunos Centros de día o en la prestación de servicios a Instituciones Religiosas, en concreto de servicios sociales integrales o parciales para la asistencia sociosanitaria a personas mayores en residencias y enfermerías religiosas, o servicios de cocina y/o limpieza en estas entidades.

2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La **Fundación Aliados por la Integración** afectada por el presente Plan de Igualdad, está firmemente comprometidas con la defensa de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.

La Fundación Aliados por la Integración declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

En él se fijan los objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para garantizar la implantación del plan se constituye una **comisión de Seguimiento y Evaluación**

3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La **Constitución Española** es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Fue aprobada por las Cortes Generales y ratificada por el pueblo español en 1978 y garante de la igualdad como principio rector de nuestra convivencia. El **artículo 14** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, su **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En desarrollo del mandato constitucional, nuestra legislación desarrolla ampliamente estos principios en las siguientes normas del actual marco regulador:

- El **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Es. Carlos

UGT

elruu
b.g.d

→ c/m/ue

CCOO

CCOO

- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce importantes novedades como la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor, llegando en el 2021 a la equiparación con el permiso de la progenitora, o la solicitud de la distribución de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o el aumento del permiso por adopción, entre otros.
- **La Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuyo objetivo consiste en dar un tratamiento integral al problema del maltrato familiar, y en concreto enfocado a la violencia contra la mujer, no sólo en las medidas estrictamente penales, sino también de sensibilización, prevención y detección, asistencia social y jurídica, tutela institucional y judicial, psicológicos, y económicos.

4. DIAGNÓSTICO

Antes de comenzar a definir los objetivos y de establecer las medidas que se incorporen en el presente plan para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se debe realizar un diagnóstico de la situación inicial de la entidad para, a partir de los datos que ofrece el diagnóstico, saber cuáles serán los objetivos y las medidas que necesita la entidad.

Es por ello por lo que **Fundación Aliados por la Integración**, desde el comienzo de las negociaciones, recabó la información necesaria para tal fin, entregando la misma a la representación de las personas trabajadoras, que han participado en la mesa negociadora.

Los datos fueron recogidos de todos los servicios del territorio nacional donde la entidad presta sus servicios, siendo consultados, desglosados por sexo y englobados, fruto de los cuales se han pactado los objetivos y medidas de esta Plan, para con ellos avanzar en la consecución del fin último que no es otros que el de la plena igualdad entre hombre y mujeres.

Los datos anteriormente citados fueron desglosados en las dos entidades en las que tendrá aplicación el presente Plan de Igualdad, **Fundación Aliados por la Integración y Domicilia Aliados por la Integración**, para poder analizar en ambas y por separado la situación de partida, en cuanto a igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El diagnóstico principal de los datos y sobre el que versaran las medidas se ha centrado en la alta feminización de la plantilla, ya que ellas rozan el 90% de las plantillas totales.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación para toda la plantilla de **Fundación Aliados por la Integración**, a todos los centros de trabajo y a todas las entidades participadas por ésta directa o indirectamente a través de entidades dependientes bajo la fórmula de **UTES**, como a todas sus filiales, con la excepción de aquellas que, por número de trabajadores en su plantilla, deban tener su propio Plan de Igualdad.

Como ya hemos indicado, dentro de este ámbito se integra también la entidad Domicilia Aliados por Integración S.L., la cual se encuentra dentro de la estructura de la Fundación y comparte las mismas actividades.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de la entidad, y por consiguiente engloba a la totalidad de su plantilla, así como a todos los centros de trabajo, trabajadores y trabajadoras que conforme a un hipotético futuro crecimiento de la entidad vayan incorporándose a la misma.

6. VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años tras los cuales, y a la vista de los resultados del informe de evaluación final del mismo, comenzará la negociación del II Plan de Igualdad.

7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Como venimos comentando a lo largo del documento, la finalidad del **Plan de Igualdad** de Fundación Aliados por la Integración y Domicilia es la de lograr la verdadera igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todas sus actividades. Para lograrlo, nos centraremos en un conjunto de objetivos que ayuden a construir los pilares básicos en los que se sostendrá esta equidad de género:

- **Garantizar** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo.
- **Mejorar la presencia equilibrada de géneros** facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de Fundación Aliados por la Integración, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.
- **Promover la eliminación de las desigualdades** para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- **Prevenir y combatir la discriminación indirecta** y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- **Fomentar la mejora de la calidad de vida de las/os trabajadoras y trabajadores** promoviendo medidas de conciliación que permitan construir un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y las necesidades de los servicios que presta la Fundación

Q. Barber

*eharo
V. G. I*

oe

CCOO

CCOO

2 e j m f u e

- **Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos** para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.**
- **Fomentar el uso del lenguaje inclusivo** en todas las publicaciones, directivas, documento, etc, realizados por parte de la entidad, además, de conseguir concienciar a la plantilla de la importancia de su utilización, poniéndolo en práctica en todos sus escritos.
- **Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género**, a través de la formación y las comunicaciones internas.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Con el fin de seguir avanzando en la consecuencia de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos, áreas de actuación y medidas, para cada una de las materias que se indican a continuación.

Dichos objetivos han sido basados en el análisis previo de la situación de la plantilla que la entidad traslado al resto de las partes negociadoras del Plan con la finalidad de ser analizadas.

Con dicho diagnostico se pudieron elaborar las medidas que presentamos, destinadas a evitar las situaciones de desigualdad, así como conseguir una igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla de la Fundación Aliados por la Integración.

8.1) ÁREAS DE ACTUACIÓN

Área de Organización
Área de Selección y Contratación
Área de Promoción Interna
Área de Política Salarial
Área de Formación
Área de Política de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal desde la Corresponsabilidad
Área de Salud laboral: Prevención del Acoso Sexual, Por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género y Protección a la Maternidad
Área de Apoyo a Trabajadoras Víctimas de Violencia de Genero
Área de Comunicación y Sensibilización

Chara
UGT

Señor

CCOO

CCOO

Área de Imagen Externa

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las citadas áreas de actuación. Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen las medidas concretas a implementar, con identificación de los responsables de su cumplimiento, determinación de los indicadores que permitan medir la consecución de la medida a implementar, así como el plazo de su puesta en marcha.

8.2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

Tal y como recoge el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, Fundación Aliados por la Integración, junto a los sindicatos y representación legal de los trabajadores participantes en la negociación del Plan, desarrollaron una batería de medidas, repartidas en los distintos bloques que establece el decreto, destinadas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

8.2.1- ÁREA DE ORGANIZACIÓN

Objetivos

1. Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.	Realización de estadísticas segmentadas según la variable de sexo. Objetivo 100%	Dpto. RRHH	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
1.2 Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	- N.º mujeres en niveles directivos / N.º de puestos de niveles directivos totales. - N.º mujeres mandos intermedios / N.º total de mandos intermedios	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación del Plan

2. Crear o nombrar una figura de Responsabilidad de Igualdad de Trato y Oportunidades en la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1 Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la	Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la entidad	Dpto. RRHH	Inmediato tras la aprobación del Plan

Charo
U.G.T.

— e j l l z u

CCOO

libraut
CCOO

Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informen a la Comisión de Seguimiento

8.2.2- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la entidad y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que en el futuro haya una presencia más equilibrada de mujeres en aquellos ámbitos donde no exista.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Textos de los anuncios ofertados. Objetivo 100%	Dpto. RRHH	Inmediato
1.2 En caso de que sea una entidad externa la que seleccione al personal, se solicitará a la contratista el compromiso de realizar un proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Los documentos de selección y contratación Objetivo 100%	Dpto. RRHH	Inmediato
1.3 Valorar en los currículos la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción	Ofertas de trabajo presentadas donde se incluya la valoración de la formación en igualdad Objetivo 100%	Dpto. RRHH	Inmediato
1.4 Realiza un catálogo de puestos de trabajo.	Objetivo: 50% el primer año tras la aprobación del Plan	Dpto. RRHH	En 2 años tras la aprobación del Plan
1.5 Hacer un análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades encontradas por sexo	Dpto. RRHH	En 2 años tras la aprobación del Plan
1.6 Se adoptará como principio general de la contratación, la medida de acción positiva según la cual, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos en las que estén subrepresentadas.	N.º de veces que se ha aplicado la medida. N.º de mujeres incorporadas en estos puestos/N.º de personas incorporadas a estos puestos.	Dpto. RRHH	Tras la aprobación del Plan

2. Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio.

Charo
U.G.T.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
100

[Handwritten signature]
CCOO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1 Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	Los propios documentos de selección y contratación.	Dpto. RRHH	Durante el primer año tras la aprobación del Plan

3. Promover la igualdad en la contratación entre mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
3.1 Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Informe anual de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Dpto. RRHH	Revisar el segundo año tras la aprobación del Plan
3.2 Compromiso de la entidad en convertir las jornadas parciales en completas, al menos, 5% en la duración del Plan de Igualdad	N.º conversiones, segregadas por sexo de contrato de tiempo parcial a completo. Análisis anual de la repercusión de la medida.	Dpto. RRHH	Cuatro años de la duración del plan.
3.3 Fomentar la contratación de personas con discapacidad de forma equilibrada entre ambos sexos.	N.º mujeres y hombres con discapacidad/ n.º total de personas con discapacidad contratadas por tipo de contrato	Dpto. RRHH	Cuatro años de la duración del plan.
3.4 Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la entidad por parte del trabajador/a	N.º de bajas voluntarias/desglosado por motivo, departamento y provincia	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación del Plan

8.2.3- ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

Objetivos:

1. Garantizar el acceso a la promoción interna de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Elaboración de un protocolo para regular los procesos	Protocolo de	Dpto. RRHH	En 3 meses

Chema UGT

CCOO

ejecutar

CCOO

hitos de CC00

de selección y promoción de personal, que se rijan por criterios objetivos transparente y públicos. Dichos protocolos recogerán que las ofertas de puestos de trabajo, ya sean para el acceso al empleo o a la promoción interna, se publicarán de manera que toda la plantilla tenga acceso directo a la información, también las personas que se encuentren ejerciendo permisos de conciliación. Dichas ofertas contendrán una completa descripción del puesto de trabajo: Nomenclatura, grupo profesional, ubicación, horario y relación pormenorizada de los requisitos que se solicitan para el puesto, marcando los que son imprescindibles y los que se valorarán como méritos.

Promoción
Interna

tras la
aprobación
del Plan

2. Fomentar el acceso a todo el personal femenino a los puestos poco representados por las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Asegurarse de informar a las mujeres de las ofertas de puestos internos que tradicionalmente está ocupados por hombres y al revés.	Documento de información a las mujeres de los puestos con poca representatividad femenina	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación
1.2 Acción positiva a favor de las mujeres, en igualdad de idoneidad, en todos los puestos de trabajo de la entidad donde estén subrepresentadas.	Incremento de porcentajes de sexos menos representados.	Dpto. RRHH	Inmediato

8.2.4- ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL

Objetivos:

1. Preparar a la organización para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias segregadas por puestos y por sexos. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Se llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Informe anual del estudio de la estructura salarial	Dpto. RRHH	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan
1.2 Si las conclusiones del análisis determinaran la	Plan de acción	Dpto. RRHH	Revisar en el segundo

Handwritten signature: Charo UGT

Handwritten signature: efer3ee

Handwritten signature: CCOO

Handwritten signature: CCOO

	existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad establecerá, según resultados, las medidas necesarias para paliar la brecha salarial.	realizado		año tras la aprobación del Plan
1.3	Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder al registro salarial a través de la RLT.	Plan de acción realizado	Dpto. RRHH	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan

8.2.5- ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivos:

1. Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	En la formación facilitada por la entidad a las nuevas incorporaciones, incluir un módulo en igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado.	Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad. Objetivo 100%	Dpto. RRHH	En 2 años tras la aprobación del Plan
1.2	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial... etc. a toda la plantilla, priorizando aquellas personas que componen el departamento de RRHH y/o Comunicación, personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y quienes realizan directamente la selección y promoción del personal. La formación impartida se estructurará por niveles jerárquicos: -Directivos/as -Directivos de áreas -Directivos de centro -Mandos intermedios	Documento de asistencia a la formación. Objetivo: Formación adecuada a recursos humanos y responsable/s de área y/o zona durante el primer año Objetivo: Formación en nivel básico a directores/as de cada centro de trabajo y Supervisor/a, Gobernante/a	Dpto. RRHH	En 4 años tras la aprobación del Plan

2. Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras garantizando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Fomentar la formación dentro del horario de trabajo de los alumnos y alumnas.	Informe previo en los primeros seis meses tras la aprobación del plan del porcentaje de formación impartida dentro de	Dpto. RRHH	En un plazo de dos tras la aprobación del Plan.

Chano U.G.T.

ejm Jue

CCOO

hitau CC00

		horario laboral. Posteriormente informe anual.		
2.2	Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación	Documento del Plan de Formación	Dpto. RRHH	En un año tras la aprobación del Plan

8.2.6- ÁREA DE POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD.

Objetivos:

1. Informará a todo el personal de las acciones de conciliación a las que pueden acogerse en la entidad.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Realización de un folleto (analógico y/o digital) informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen, tratando con mensajes específicos de motivar a los hombres para que las utilicen.	Folleto informativo de medidas de conciliación Objetivo: 100%	Dpto. RRHH	6 meses tras la aprobación del Plan

2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Facilitar que los permisos ya establecidos legal o convencionalmente por hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, puedan ejercerse dentro del periodo que dure el mismo, y/o fraccionarlo y no solo en el momento del hecho causante, favoreciendo así la corresponsabilidad de todos los familiares del causahabiente.	N.º de cambios concedidos de días por hospitalización/nº de cambios de días por hospitalización solicitados	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.2.	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.	N.º aumento de 12 a 18 meses de reserva de puesto por cuidados/nº de excedencias por cuidados	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.3	Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las	N.º de veces que se ha solicitado	Dpto. RRHH	Un mes tras la

Chara U.G.T.

ejm

CCOO

CCOO

	trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la entidad de ello con una antelación mínima de 7 días.			aprobación del Plan
2.4.	Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.5.	Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores de doce años y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.6.	La entidad dará la oportunidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Favoreciendo la entidad la concesión de que sea la persona trabajadora la que escoja los días de trabajo; pudiendo en su caso unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Así mismo se facilitará la tramitación a través de la mutua o de la seguridad social de la solicitud de prestación económica que corresponda a la persona progenitora que se acoga a dicha reducción. Todo ello conforme al RD 1148/2011 del 29 de Julio.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.7.	Publicar a nivel provincial todas las vacantes abiertas de los centros de la zona, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la entidad, garantizando que	N.º de convocatorias de vacantes ofertadas N.º de vacantes	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan

es. bauer

UGT

Charo UGI

CCOO

CCOO

	la información es accesible a todo el personal, dando prioridad a personas que acrediten cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y que el cambio favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.			
2.8	Establecer un procedimiento para garantizar que el personal interno pueda solicitar cambio de puesto a cualquier otro centro, y tener en cuenta su candidatura a cualquier puesto vacante presente y futuro.	N.º total formularios enviados a la entidad	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.9	Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y de la entidad.	N.º total de solicitudes enviados a la entidad	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
2.10	Seguimiento del impacto de las nuevas medidas implantadas en materia de conciliación	Informe de seguimiento	Dpto. RRHH	Dos años tras la aprobación del Plan

8.2.7- ÁREA DE SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Objetivos:

1. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Establecer un protocolo y difundirlo, de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo	Dpto. RRHH	Inmediato
1.2	Establecer y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género a toda la plantilla	Objetivo: difusión del protocolo en seis meses Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: -Tablón de anuncios -Intranet -Folletos	Dpto. RRHH	En 6 meses tras la elaboración

Charo U.G.T.
2 e/lu juu

CCOO

libertad
ccoo

2.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género a toda la plantilla	N.º de cursos de PRL con modulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo/nº de cursos de PRL	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación del Plan
-----	--	---	------------	------------------------------------

2. Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia natural.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Elaboración y difusión de un protocolo unificado para la protección de la maternidad y la gestión del riesgo durante el embarazo y la lactancia.	El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo. La difusión se realizará a través de los siguientes medios: -Tablón de anuncios -Intranet -Folletos	Dpto. RRHH	6 meses tras la aprobación del Plan
2.2	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales y el plan de prevención de riesgos laborales, con especial atención a la posible doble carga de trabajo de la mujer al tener que llevar el peso del hogar.	El propio protocolo de protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo.	Dpto. RRHH	6 meses tras la aprobación del Plan

8.2.8- ÁREA DE APOYO A TRABAJADORAS QUE SUFREN VIOLENCIA DE GENERO

Objetivos:

1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para crear un entorno de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero	El propio protocolo interno de actuación en casos de violencia de genero	Dpto. RRHH	3 meses tras la aprobación del Plan
1.2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de	Documentos de información al personal del protocolo interno y las medidas establecidas	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación del Plan

Charo V.6.7 *Jiménez* *CCOO* *CCOO*

	género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad	de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género. Objetivo 100% La difusión se realizará a través de los siguientes medios: -Tablón de anuncios -Intranet -Folletos		
1.3	Se aceptará como acreditación de la violencia de género los informes médicos o psicológicos de cualquier servicio social o sanitario especializados del Sistema Público de Salud	Número de casos en lo que se han ejercido los derechos laborales con esta acreditación.	Dpto. RRHH	Inmediata
1.4	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar hasta 1000 euros en ayuda a los gastos que considere la mujer para sufragar las necesidades vitales	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Inmediata
1.5	Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Inmediata
1.6	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc, para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contactos y de colaboraciones establecidas	Dpto. RRHH	Inmediata
1.7	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los tramites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaria y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Inmediata
1.8	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Inmediata
1.9	Realizar una campaña especial el Día	Campaña realizada	Dpto. RRHH	25 de noviembre

9.8 aulas

10-067

Chara UGT *el m. Jue* *CCOO* *17*

	Internacional contra la Violencia de Género			
1.10	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género, tratados y de las medidas aplicadas	Acta de comisión	Dpto. RRHH	En siguiente reunión programada
1.11	Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a recibir ayuda psicológica, que será en todo caso prestada por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con la que la empresa tiene contratadas las contingencias comunes; el coste de esta será asumido por la mutua en los casos así establecido por ella o en todo caso sufragadas por parte de la empresa, sin superar veinte sesiones anuales.	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

8.2.9- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

1. Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura de entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Elaboración de una memoria anual en materia de igualdad	Memoria anual a la igualdad	Dpto. RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan
1.2	Elaborar una guía básica que recoja los temas relacionados con la igualdad de oportunidades asequible a toda la plantilla.	Folletos y documentación utilizada	Dpto. RRHH	En 6 meses tras la aprobación del Plan
1.3	Utilizar, en las campañas publicitarias y pagina Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos/total de campañas realizadas	Dpto. RRHH	En 6 meses tras la aprobación del Plan
1.4	Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la entidad a través de la intranet y medios de comunicación internos.	N.º de publicaciones internas	Dpto. RRHH	En 6 meses tras la aprobación del Plan

Pharo V. G. J. *oe* *ejen fur* *CCOO* *18*

1.5	Difundir la existencia, dentro de la entidad, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. Recopilar la información de las sugerencias recibidas y soluciones aportadas	Comunicación realizada Contacto difundido Sugerencias recibidas Soluciones aportadas	Dpto. RRHH	En 3 meses tras la aprobación del Plan
1.6	Cuando se firme, colgar en la intranet el plan de igualdad para que sea visible a todos los trabajadores y trabajadoras y, posteriormente, difundirlo a través de la página Web Corporativa.	N.º de ejemplares editados y difundidos. Web Corporativa editada	Dpto. RRHH	Un mes tras la aprobación del Plan
1.7	Informar a toda la plantilla del plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o videos colgados en la intranet de la entidad, en las cuales se comuniquen los contenidos del mismo	N.º Comunicaciones realizadas N.º asistentes a sesiones informativas	Dpto. RRHH	En 3 meses tras la aprobación del Plan
1.8	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	N.º de personas informadas. La difusión se realizará a través de los siguientes medios: -Tablón de anuncios -Intranet -Folletos	Dpto. RRHH	En 3 meses tras la aprobación del Plan

2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS	
2.1	Revisar el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (páginas web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género	Chequeo a un 20% de comunicados, mensajes, imágenes... etc, por parte de la Comisión de Seguimiento	Dpto. RRHH	En un año desde la aprobación del plan

Handwritten signatures and initials:
 - Blue signature: *U.G.T.*
 - Red signature: *CCOO*
 - Green signature: *CCOO*

2.2	Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogeneice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la entidad y corregir conforme a él, la información y documentación existente	Documento Manual Manual aplicado	Dpto. RRHH	En 6 meses desde la aprobación del plan
2.3	Establecer un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias en relación al plan de igualdad.	N.º de sugerencias recibidas	Dpto. RRHH	En 2 meses desde la aprobación del plan
2.4	Los uniformes de trabajo serán estéticamente iguales para las personas trabajadoras, sin perjuicio de las adaptaciones a cada sexo. En ningún caso variarán ni el color, ni el número de bolsillos ni de ningún otro complemento pensado para facilitar el trabajo entre los miembros de un mismo equipo con funciones iguales.		Dpto. RRHH	En un año desde la aprobación del plan

3. Comunicación a través de registro del Plan de Igualdad.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Registrar el Plan de Igualdad en Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon)	Documento de registro del Plan	Dpto. RRHH	En 3 meses después de la aprobación del Plan

8.2.10- ÁREA DE IMAGEN EXTERNA

Objetivos:

1. Publicitar externamente las acciones positivas que se realiza en la organización.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Fomentar la asistencia y participación en foros, congresos, etc, relacionados con temas del fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Conciliación de la vida familiar y laboral.	Asistencia en al menos 2 foros, congresos, etc, por año	Dpto. RRHH	Según convocatoria de foro y/o congreso.

Handwritten signatures and notes:

- Blue signature: *As. D. Alvarez*
- Blue signature: *U.G.T.*
- Red signature: *Opinión*
- Green signature: *CCOO*
- Blue signature: *CCOO*

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta comisión se constituirá formalmente a la firma del Plan de Igualdad, y tendrá la misma composición que las partes firmantes del mismo.

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento cada seis meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la entidad.
- ✓ Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- ✓ Negociación para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración de las evaluaciones parciales anuales, y de la evaluación final una vez acabado el periodo de vigencia del Plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión dentro de un plazo máximo de 30 días.

10. NOTA FINAL

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan de Igualdad, provocando que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas

ilegales o inconstitucionales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias a derecho por cualquier motivo, tal situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto.

En estos supuestos, la Fundación Aliados por la Integración se compromete a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

11. FIRMAS

Para reflejar el acuerdo del Plan de Igualdad de Fundación Aliados por la Integración y Domicilia Aliados por la Integración proceden a su firma las partes integrantes de la mesa de negociación.

Por la Parte Social

Representación del sindicato Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

FESP (Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos)

D^a. Rosario García Ramos

D^a. Verónica Salazar Barcala

Representación del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios.

D^a. Silvia Espinosa López.

D^a. Liliana Yani Rodríguez Rantes.

Federación de Enseñanza.

D^a. Belén de la Rosa.

Por la Representación de la Entidad Fundación Aliados por la Integración y Domicilia.

D^a. Almudena Fontecha López.

D. Eduardo Orusco Almazán.

D. Óscar Escribano Velasco.