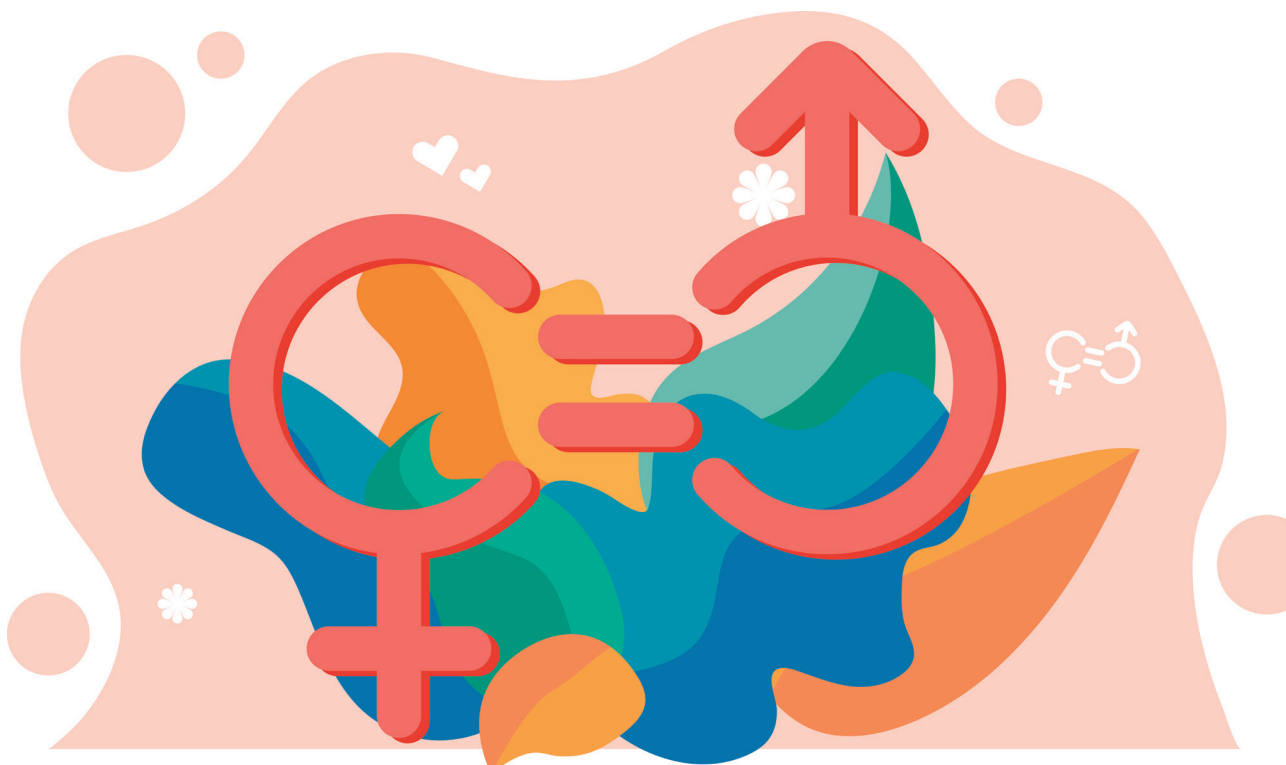




Plan de igualdad FUTUDIS2020-2024

FUTUDIS
Contigo somos capaces

¿Qué es el Plan de Igualdad?



¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD Y PARA QUÉ SIRVE?

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de FUTUDIS 2020-2024 trata de ser la herramienta a través de la cual la Entidad promueva la incorporación de la perspectiva de género tanto a nivel interno como en los servicios que ofrece a sus personas usuarias.

Para ello, el Plan recoge diferentes programas de intervención, proyectos, objetivos generales, específicos y acciones que impulsan las áreas de mejora identificadas a través del diagnóstico que previamente se ha elaborado.

Características del Plan

1**Es un plan para el conjunto**

El plan de igualdad está creado y pensado para el conjunto del equipo profesional, personas apoyadas y personas voluntarias, es decir, no está dirigido exclusivamente a las mujeres o a los hombres que integran la plantilla profesional.

2**Transversalidad de género como pilares**

Adopta la transversalidad de género como uno de sus pilares y la estrategia para hacer real la igualdad entre mujeres y hombres; todo ello implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles de la Fundación.

3**Diálogo y cooperación**

Otro de sus principios básicos es la participación a través del diálogo y la cooperación de todas las partes de la Organización.

4**Dinámico y abierto al cambio**

Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

5**Compromiso firme**

Parte de un compromiso firme de la Entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Marco Legal

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”

Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

ARTÍCULO 5 DE LA LEY
ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE
MARZO, PARA LA IGUALDAD
EFECTIVA ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

ARTÍCULO 45 DE LA LEY
ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE
MARZO, PARA LA IGUALDAD
EFECTIVA ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

“

**Por un mundo
donde seamos
socialmente iguales,
humanamente
diferentes y
totalmente libres**

- Rosa Luxemburgo -

Informe diagnóstico

El Informe de Diagnóstico de situación previo a la implantación de un Plan de Igualdad en FUTUDIS, en el que se presentan los resultados estadísticos obtenidos del estudio realizado, tanto a la plantilla como a las actividades realizadas por la Entidad, pone de manifiesto que existen pequeños desequilibrios o actuaciones que deben mejorarse con el fin de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Del Informe de Diagnóstico se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La **plantilla está altamente feminizada**. Existe un claro desequilibrio entre el número de mujeres (87%) y el de hombres (13%) por lo que no se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.

Como dato demográfico el 74% de las mujeres apoyadas tiene más de 50 años.
- La **plantilla está constituida mayoritariamente por personas de mediana edad** (el 40% tiene más de 46 años), por lo tanto, tiende al estadio de envejecimiento que es preciso ir rejuveneciendo.
- El **73% del equipo profesional** de FUTUDIS tiene una antigüedad en la Fundación que supera los 5 años, con lo que estaríamos hablando de una plantilla sólida, estable y veterana.
- El **49% de las personas apoyadas** por FUTUDIS son mujeres; este es el grupo de interés donde se produce cierta paridad.
- Las **personas voluntarias de FUTUDIS son mayoritariamente mujeres**, 73%, frente a un 27% de hombres.
- El **Patronato** es la **única parcela de FUTUDIS** en la que el **número de hombres (84%) es mayor que el de mujeres (16%)**, lo que pone de manifiesto la especial dificultad que ha supuesto la integración de las mujeres en los órganos de gobierno de la Fundación.
- Es, por tanto, necesario incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y tomar medidas para la incorporación de mujeres y hombres en las áreas y puestos en los que están menos representados.
- Asimismo, es necesario **revisar la metodología de promoción y evaluación** del personal para verificar que los procesos se realizan en igualdad de oportunidades.



- Se recomienda y se cumple el informar explícitamente a mujeres y hombres de las vacantes existentes en puestos tradicionalmente masculinos y femeninos respectivamente.
- Casi el 90% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, de lo que se desprende que cuenta con cierta estabilidad. Debido a la composición de la plantilla, el número de mujeres es mayor en todos los tipos de contrato.
- El 100% de los contratos a tiempo parcial son a mujeres y según se va incrementando el número de horas trabajadas, aumenta el porcentaje de mujeres que las ocupan (a pesar de la falta de equilibrio de género en la estructura profesional y en consonancia también con las candidaturas presentadas).
- Las bajas e incorporaciones producidas en la empresa en los dos últimos años prácticamente se corresponden en número por lo que, aunque se hayan producido movimientos de personal, la plantilla se mantiene estable en cuanto al número de personas empleadas.
- Las nuevas incorporaciones se producen en su mayoría bajo contratos temporales mientras las bajas se producen por finalización de contrato. Se confirma que el número de bajas e incorporaciones se corresponden a renovaciones más que a nuevas incorporaciones.
- Se observa un **déficit de formación en materia de igualdad** tanto en los puestos intermedios como en la dirección y el conjunto de la plantilla.
- Aunque **no se observa discriminación salarial**, se recomienda realizar un estudio exhaustivo sobre las retribuciones para eliminar cualquier situación que genere una brecha retributiva de género.
- Es necesario difundir las medidas de conciliación entre la plantilla y estudiar nuevas disposiciones.
- Sería recomendable mantenerse alerta y revisar todas las comunicaciones y publicaciones de la Fundación para eliminar posibles usos sexistas del lenguaje y las imágenes.

Medidas para implantación

Para una adecuada implementación del I Plan de Igualdad, desde FUTUDIS se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Creación de una estructura de impulso y coordinación del Plan, así como de planificación de un sistema de gestión para éste.
- Dicha estructura de impulso y coordinación es esencial para la consecución de los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad de FUTUDIS; el impulso e implantación de éstos quedará en manos tanto de la Dirección de la entidad como de la Comisión de Igualdad designada. Esta es una de las acciones que aparecen recogidas en el propio Plan de Igualdad. Indicadores de evaluación:
 - Número proporcionado a la estructura de la plantilla de personas que forman la Comisión de Igualdad por sexo y cargo.
- Sistema de gestión: Los principales mecanismos de gestión que se plantean para la implantación del Plan de Igualdad son los consecuentes con la dinámica REDER:
 - Programación.
 - Seguimiento.
 - Evaluación de resultados.
 - Re-planificación.

Programación

De forma anual se realizará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. En este plan se recogerá información referida a:

- Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año.
- Mes de inicio de la acción y duración prevista.
- Presupuesto estimado.
- Responsables de la ejecución.
- Resultados esperados.

Evaluación

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Se prevé la metodología de evaluación continua, con anterioridad a la programación anual. Para ello, se recogerán aspectos como:

1**Grado de cumplimiento de la acción: total, parcial o nulo.****2****Mes de inicio de la acción y duración prevista, mes de inicio de la acción y duración real.****3****Presupuesto estimado, presupuesto ejecutado.****4****Resultados esperados, resultados obtenidos.****5****Dificultades para la implementación de la acción. Observaciones.**

Programa de actuación

PROYECTO 1.- ADECUACIÓN DE TÉCNICAS ANALÍTICAS.

OBJETIVO: Adecuar a la perspectiva de género a la recogida y emisión de datos realizada desde FUTUDIS, estadísticas, explotación y su posterior interpretación y análisis. Se ha de:

- Recoger la variable sexo en todas y cada una de las bases de datos, estadísticas y encuestas con las que se trabaje en FUTUDIS.
- Cruzar la variable sexo con todas las demás variables sobre las que se recoge información en FUTUDIS.
- Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Administrar, divulgar y evidenciar los datos que al respecto se están extrayendo de la información registrada.

Resultados esperados

- Sistema de recogida y tratamiento de la información incorporando la variable sexo.
- Explotaciones y análisis desagregados por sexo.

Indicadores

- Porcentaje de sistemas/programas informáticos empleados en FUTUDIS con la variable sexo incorporada.
- Porcentaje de fichas o documentos de recogida de información empleados en FUTUDIS con la variable sexo incorporada.
- Número de cruces realizados entre la variable sexo y otras variables recogidas desde FUTUDIS.

Programa de actuación

PROYECTO 2.- PLAN DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO: Capacitar al personal de FUTUDIS para incluir la perspectiva de género en la gestión interna, programas y servicios -tanto de plantilla como voluntariado-. Se ha de:

- Dotar al personal responsable de servicios y personal técnico de FUTUDIS de una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres para implantar la perspectiva de género en los puestos de trabajo que gestionan y/o participan.
- Contar con las personas acogidas a permisos o bajas relacionadas con la conciliación en las acciones formativas impartidas desde FUTUDIS.
- Incorporar formación específica en Igualdad de Oportunidades en el programa de formación de FUTUDIS.

Resultados esperados

- Personal de FUTUDIS con conocimientos sobre igualdad de género y capacitado para incluir la perspectiva de género en su trabajo diario.
- Personal acogido a medidas de conciliación con plaza asegurada para las acciones de formación y reciclaje.

Indicadores

- Número de horas de formación en perspectiva de género impartidas.
- Número de personas que han acudido a la formación, desagregado por sexo.
- Número de personas que utilizan en su trabajo cotidiano los conocimientos adquiridos.
- Grado de sistematización de las actuaciones de capacitación.

Programa de actuación

PROYECTO 3.- PROCESOS DE COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIOS.

OBJETIVO: Garantizar una comunicación interna y externa no discriminatoria para las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan en FUTUDIS. Para ello se ha de:

- Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde FUTUDIS, así como en la comunicación verbal.
- Difundir entre toda la plantilla y personal voluntario de FUTUDIS, así como entre todas y todos los usuarios de sus servicios el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Oportunidades.
- Difundir en el resto del entorno de FUTUDIS el compromiso de la Fundación con la Igualdad de Oportunidades.
- Conseguir el distintivo “Óptima Castilla y León” que reconozca oficialmente a FUTUDIS como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Resultados esperados

- Uso no sexista del lenguaje (hablado y escrito), imágenes y contenidos.
- Entorno (plantilla, voluntariado, personas usuarias y resto de población) conocedor del compromiso de FUTUDIS con la igualdad de oportunidades.

Indicadores

- Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en FUTUDIS.
- Número de acciones de difusión realizadas y medios en los que ha aparecido la noticia.

Programa de actuación

PROYECTO 4.- PLAN DE CONCILIACIÓN.

OBJETIVO: Impulsar en mayor medida la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre mujeres y hombres de FUTUDIS. Para ello se ha de:

- Recoger en documentos estratégicos de FUTUDIS (pacto de empresa, planes operativos, estatutos si procediere, etc.) las medidas de conciliación -establecidas por ley y no establecidas por ley pero que están teniendo lugar- ofrecidas desde FUTUDIS, además de profundizar en fórmulas de teletrabajo.
- Diseñar e impartir acciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidades dirigidas a los varones de FUTUDIS, con el objeto de potenciar que se acojan tanto a las medidas ya implantadas como a posibles futuras medidas.

Resultados esperados

- Medidas de conciliación establecidas en FUTUDIS, más allá de las estipuladas de forma legal, sistematizadas y conocidas por toda la plantilla.
- Mujeres y hombres sensibilizados en materia de conciliación y corresponsabilidad y reciclaje.

Indicadores

- Número de acciones de sensibilización en materia de conciliación puestas en marcha.
- Número de personas que han acudido a estas sesiones de formación, por sexo.
- Número de mujeres y hombres de FUTUDIS que se acogen a medidas de conciliación.

Programa de actuación

PROYECTO 5.- PROCESOS DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA.

OBJETIVO: Potenciar en futuras contrataciones la incorporación de mujeres y hombres en puestos donde estén “infra-representados”. Así pues, en posteriores contrataciones se ha de tener en cuenta que:

- Existe cierta segregación horizontal (concentración de mujeres en áreas de trabajo o espacios productivos tradicionalmente feminizados y lo mismo en el caso de los hombres).
- Que los contratos temporales están principalmente en manos de las mujeres.

Resultados esperados

- Mecanismos de selección de personas sistematizados y no discriminatorios.
- Plantilla equilibrada desde la perspectiva de género
- Número equilibrado de personas voluntarias en función del sexo.
- Puestos de trabajo y categorías ocupados, superando roles y estereotipos de género.

Indicadores

- Número de fases del proceso de selección sistematizadas desde la perspectiva de género.
- Número de mujeres y hombres en la plantilla.
- Número de mujeres y hombres entre el personal voluntario.



FUTUDIS

Calle Vinos de Rueda, 22
Valladolid 47008

CONTACTO

M: info@futudis.org
TLF: 983 399 566

FUTÜDIS
Contigo somos capaces

www.futudis.org