



Plan de Igualdad y Conciliación
Fundación Miguel García Sánchez

FUNDACIÓN MIGUEL GARCÍA SÁNCHEZ



PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN



INDICE

I. COMPROMISO

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. MEDIDAS IMPLANTADAS

V. MEDIDAS A IMPLANTAR

VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN



I. COMPROMISO

La Fundación Miguel García Sánchez declara de forma expresa que desde el inicio de su actividad está comprometida a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Mantiene, por tanto, el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese derribando barreras y evitando su aparición.

En este contexto, la Fundación Miguel García Sánchez se propone:

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.
- Mantener una representación equilibrada de la mujer en la Fundación.
- Eliminar obstáculos para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que, aun siendo de origen social y/o cultural, pudieran ser obstáculos.
- Tomar cuantas medidas sean necesarias para evitar el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.
- Avanzar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación.

II. DIAGNÓSTICO

El presente plan viene precedido por un compromiso de implantar un Plan de Igualdad y la creación de una Comisión de igualdad que abordará cada una de las fases a implantar y, que ha trabajado previamente en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la organización en relación a las materias que había que abordar. En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General
 - Edad y Sexo
 - Niveles Jerárquicos y Áreas
2. Gestión de los Recursos Humanos
 - Selección



- Formación
- Promoción Profesional
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Fundación Miguel García Sánchez tiene entre sus objetivos principales:

1. Promover, cuando proceda, procesos de selección, para el ingreso en la Fundación, en condiciones de igualdad y transparencia, ya sea como trabajador o como voluntario.
2. Garantizar que las medidas que conlleven decisiones de admisión de voluntarios o contratación de personal, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Fundación y lengua dentro del estado español.
3. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la organización.
4. Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la organización.

IV. MEDIDAS IMPLANTADAS

1. ÁREA SALUD Y BIENESTAR

1.1 Seguridad y Salud

Todas las zonas en las que se trabaja en La Fundación están protegidas de manera que se garantiza la Seguridad y la Salud de los trabajadores y voluntarios durante el desarrollo de sus funciones. Además, disponen de normas dirigidas a gestionar la manera de trabajar de forma que se garantice su bienestar.

1.2 Seguridad en los casos de embarazadas



Cuando una mujer esté embarazada se tomarán todas las medidas dirigidas a preservar su bienestar, tal y como se recoja en la Evaluación de Riesgos de cada puesto, separándola de las áreas o actividades que puedan suponer un riesgo para su estado y evaluando las limitaciones que puedan tener en otras tareas que, sin suponer un riesgo a priori respecto al ambiente, sí lo puedan ser por las tareas concretas y movimientos.

1.3 Seguro para voluntarios

El personal voluntario, al no tener cobertura de la Seguridad Social, y en base a lo establecido en los art. 3 y 5 de la Orden de 30 de enero de 2008, por la que se establecen las condiciones de las pólizas de seguro que se suscriban por las Entidades de Voluntariado para las personas que desarrollan programas de Acción Voluntaria Organizada, en relación con la Ley 7/2001, de 12 de Julio, del Voluntariado, estará cubierto por una póliza de seguro que garantiza los siguientes conceptos:

- Asistencia sanitaria derivada directamente del ejercicio de la actividad voluntaria organizada.
- Muerte e invalidez, por accidente o enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria organizada por la entidad.
- Responsabilidad civil derivada de los daños y perjuicios ocasionados directamente en el ejercicio de la actividad voluntaria organizada por la entidad.

2. ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES

2.1. Complemento por Objetivos

Se puede pagar, por propia iniciativa de la organización, un porcentaje del Salario Bruto en función del grado de cumplimiento de los objetivos superados fijados para cada año.

2.2. Comedor

El personal de la Fundación, y voluntarios, tienen acceso a instalaciones para comer dentro de la misma.

3. ÁREA DE FLEXIBILIDAD DEL HORARIO LABORAL

3.1 Flexibilidad en los horarios

La política de la Fundación Miguel García Sánchez pretende ser lo más flexible posible tratando de conciliar las distintas necesidades del trabajo con las de los empleados, facilitando la integración de la vida laboral y familiar. La jornada de trabajo semanal es de



40 horas que se reparten en una duración de 8 horas y media de lunes a jueves y de 6 horas los viernes. La distribución del horario es la siguiente:

- Lunes a jueves de 8h a 14h y de 15h a 17h30
- Viernes de 8h a 14h

Los horarios son orientativos, dejando libertad a cada trabajador de ajustar las horas de entrada y salida según sus necesidades diarias.

3.2 Trabajo Remoto

Previa autorización de la Dirección, se contempla que el personal de la Fundación pueda ser autorizado a realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la Organización, de manera puntual o de forma regular, mediante conexión en remoto al Centro. El personal trabajando en remoto quedará supeditado a las necesidades presenciales concretas de trabajo en la Fundación.



3.3 Flexibilidad en las vacaciones

Durante el mes de diciembre la Fundación dará a conocer el calendario laboral del año siguiente. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales anuales equivalentes a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Los trabajadores podrán disfrutar de todas las vacaciones seguidas o repartiendo los 22 días a lo largo del año, según su conveniencia.

4. ÁREA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

4.1 Protección a la maternidad

La Fundación Miguel García Sánchez protege las situaciones de maternidad y específicamente analiza, para cada puesto de trabajo, los riesgos inherentes a la condición de la mujer durante el embarazo y lactancia para prevenir, o en su caso corregir, la situación o cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora embarazada, evitándole la exposición al riesgo.

4.2 Ausencias por Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

V. MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Fomentar y desarrollar los canales de comunicación y formación oportunos para la difusión y conocimiento de todas las medidas de protección existentes, desarrollando, desde los mismos, campañas de difusión de la igualdad efectiva de oportunidades como derecho y realidad que es ya en la Fundación.
2. Constituir una Comisión Consultiva en materia de Igualdad a la que poder acudir para cualquier tema relacionado con la igualdad. Dicha Comisión será convocada por la organización, o por petición expresa de algún trabajador, en caso de considerarse un asunto relevante, atendiendo siempre a la urgencia del tema a tratar y cuantos factores concurren. La Comisión tendrá entre sus competencias garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta y proponer acciones positivas donde considere necesario. A esta Comisión se le informará de las actividades formativas de la Fundación.

3. La organización continuará con su política de protección de la maternidad y lactancia y, en su caso, elaborará un protocolo escrito de actuación en dichas situaciones o dará publicidad suficiente y completa de los derechos y posibilidades existentes en la organización en tales situaciones.
4. Acoso sexual y por razón de sexo. Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se establecerá un canal directo, permanente y accesible de comunicación de dichas situaciones, y garantizando la debida confidencialidad del proceso.
5. En caso de solicitud de reducción de jornada por causas familiares, la Fundación estudiará y podrá autorizar, siempre en función de las necesidades organizativas y productivas, la acumulación de las horas de reducción en días o semanas.

VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan, se creará una comisión de seguimiento.

Serán cometidos de esta comisión:

1. Efectuar un seguimiento de las denuncias que pudieran tener lugar en materia de igualdad en cualquiera de las áreas de intervención, y en particular sobre temas de acoso sexual y discriminación por razón de género, siempre que la persona interesada así lo autorice.
2. Para las áreas de intervención descritas, fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar, así como programar su implantación. Asimismo, la comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.
3. Realizar un seguimiento anual del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la Fundación. Para ello, se podrán definir los oportunos indicadores de seguimiento.
4. Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades informativas y/o formativas necesarias para ello.
5. Sugerir y proponer acciones de formación y de sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.
6. Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.