



# PLAN DE IGUALDAD

Fundación Santa María La Real 2020/21

## DESCRIPCIÓN

Este Plan recoge un conjunto ordenado de medidas, basadas en la cultura de la Fundación, para continuar apostando por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Indice

Introducción

Medidas de aprobadas e implementadas

1. Procesos de selección de personas y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Infrarrepresentación femenina
5. Promoción profesional
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. En nuestros Programas y Proyectos de Empleo
9. En la Comunicación de nuestros Proyectos Sociales

Seguimiento y evaluación

Anexo I: Protocolo contra el acoso sexual

Anexo II: Estudio diagnóstico

## Introducción

La Fundación Santa María la Real apuesta por fijar una estrategia que trate de favorecer **actitudes positivas hacia la igualdad** entre mujeres y hombres. Las desigualdades se asientan en la premisa de que hombres y mujeres han de tener roles diferentes en el ámbito público y privado, ya que se presupone que la naturaleza de su sexo les lleva a tener diferentes aptitudes.

Desde este planteamiento, el **factor determinante** es el sexo en lugar, en el caso del ámbito profesional, del perfil profesional y las competencias adquiridas en la trayectoria formativa y experiencial de cada persona.

De esta manera se favorece la segregación horizontal (trabajos o funciones tradicionalmente masculinas o femeninas), la segregación vertical (o el llamado “techo de cristal” para las mujeres en el acceso a escalafones superiores en el marco de la organización) y la determinante sexualización del entorno laboral, en la que tiene sus bases el propio acoso sexual laboral (la sobrevaloración del aspecto físico y rol sexual de la mujer por encima del profesional).

El resultado de estos planteamientos es la valoración de la persona por su sexo con su consiguiente consecuencia negativa: obstaculizar el acceso de hombres y mujeres a determinados puestos de trabajo, su promoción profesional, etc., perdiendo a nivel organizacional el valor de la persona más apta para esos puestos y cargos y causándole a dicha persona una situación injusta que incide en su motivación y, por lo tanto, en su eficacia y eficiencia.

Las principales consultoras dedicadas a apoyar al tejido organizacional en procesos de cambio de cultura empresarial, señalan la falta de igualdad entre sexos

como uno de los motivos más frecuentes de pérdida de motivación laboral con su consiguiente repercusión en los resultados individuales y grupales.

El Plan de Igualdad que presentamos a continuación supone una continuidad a los anteriores Planes de Igualdad de la Entidad, centrado fundamentalmente en un diagnóstico de igualdad de la entidad y acciones de índole organizativo, de sensibilización y formativas. En esta nueva edición, planteamos un formato de plan innovador que responde a las siguientes necesidades:

1. La Fundación desde hace tiempo y de manera natural tiene **integrado el principio de igualdad y su política de gestión de personas está alineada con dicho principio**. Un ejemplo claro es la política de flexibilidad para la conciliación, donde los/as trabajadores previo aviso disfrutan de flexibilidad horaria en la realización de sus funciones, política aplicada siempre y cuando no existan impedimentos en la prestación de servicios desde cada área, más presentes en áreas como, por ejemplo, Atención Social.
2. La Fundación está conformada por diversas áreas de actuación, muy diferentes entre sí en cuanto a grado de **especialización profesional en materia de igualdad** y necesidades a las que responder a la hora de establecer las jornadas de trabajo.
3. Debido a las diversas actividades que realiza la Fundación, coexiste la afectación a **diversos convenios colectivos**. Principalmente: VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos o el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social. Cada persona trabajadora de la Fundación tiene asignado un convenio colectivo en función de su actividad laboral (Turismo y Cultura, Atención Social, Empleo y Emprendimiento o Servicios Corporativos).

4. La Fundación no contempla el trabajo en materia de igualdad como un programa estático anual o de mayor previsión, sino como una filosofía que nos tiene que llevar a **identificar necesidades y responder a ellas de manera dinámica**, a través de medidas que vayan más allá de la igualdad en la gestión de la plantilla e **incluyan la inclusión de la perspectiva de género** en las actuaciones impulsadas por la entidad.
5. La crisis sanitaria derivada de la covid19 ha incidido de forma directa en **la forma de trabajar y en las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar**. El equilibrio entre la actividad profesional y el cuidado a las personas más vulnerables y a los hijos menores ha sido nuestro principal reto.

Esta realidad nos lleva a plantear una nueva edición de Plan de Igualdad donde **separamos las medidas que afectan a los procesos de trabajo internos de la globalidad de la Fundación y las medidas incorporadas en nuestros programas y proyectos de empleabilidad e inclusión social**.

Una vez que hemos superado las dos anteriores ediciones del Plan, consideramos relevante continuar implementando medidas en el área más cercano y especialista en cuestiones de recursos humanos e igualdad, para que sirvan como referencia para otras áreas. Áreas en las que se continúa avanzando en esta materia a través de **compromisos reales que sirven de ejemplo y generan el compromiso de todas las personas afectadas**.

Dada la situación actual de la Fundación en relación al tratamiento de la igualdad (muy naturalizada ya en la entidad), las medidas que proponemos van más allá, implicando la aplicación de la perspectiva de género en los programas que gestionamos desde el Área de Empleo y Emprendimiento. Las medidas que planteamos no son acciones puntuales en el tiempo, sino estables en el tiempo, pero dinámicas en el sentido que el itinerario a seguir es:

- a) De manera continua se van detectando necesidades para la igualdad en la gestión de personas o la inclusión de la perspectiva de género en los programas.
- b) Cuando se identifica la necesidad, se plasma en el Plan, que tiene un carácter dinámico. Se comunica a las personas responsables de cada departamento del Área, y se marca el estatus que tiene la medida de acción establecida: implementada (se está realizando ya), pendiente de aprobación (sujeta a aprobación), denegada (no tenemos posibilidad de responder a dicha necesidad).
- c) De manera periódica, se pone en conocimiento de la Comisión de Igualdad las acciones llevadas a cabo, actualizando el Plan de Igualdad compartido con toda la plantilla.

El **órgano de referencia** para cualquier cuestión relacionada con la igualdad entre los sexos en la Fundación Santa María la Real es la **Comisión de Igualdad**, órgano encargado del diagnóstico, diseño, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. A la cual pertenecen las siguientes personas:

- Por parte del Consejo Social, órgano de representación de los trabajadores de la Fundación:
  - ✓ Zoa Escudero Navarro, técnica de proyectos
  - ✓ Francisco Alonso, técnico de proyectos
- Por parte del Equipo directivo de la Fundación:
  - ✓ Álvaro Retortillo Osuna, director de desarrollo
  - ✓ María Pilar de Prada Baeta, directora de RR.HH.

## MEDIDAS APROBADAS E IMPLEMENTADAS

### 1. Procesos de selección de personas y contratación:

Necesidad 1	
Es deseable que los/as técnicos/as tengan sensibilidad y conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Especialmente las personas vinculadas al área de Empleo y Emprendimiento de la Fundación cuyos programas se ejecutan desde la perspectiva de género.	
<b>Actuación:</b>	Implementada
Incluir como criterio a valorar en el proceso de reclutamiento y selección la formación y/o experiencia laboral en la materia. Ejemplo: valoración positiva de personas con cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	

Necesidad 2	
Varios/as candidatos/as a distintos puestos tienen obligaciones familiares para con hijos/as y personas dependientes.	
<b>Actuación:</b>	Implementada
Reconocimiento de dichas necesidades, omisión de obstáculos para su contratación y facilitación en la medida de nuestras posibilidades de flexibilidad laboral horaria y de asignación de puesto. Ejemplos: salir cuarto de hora antes del puesto y recuperación del tiempo en otro horario o ausentarse un espacio de tiempo de la formación para amamantar a un/a bebe o realizar extracción de leche o primar la elección de localización de puesto de trabajo de quién tiene necesidad de mayor cercanía de su domicilio por razones de conciliación, combinar el trabajo presencial con el teletrabajo, reajustar los procesos de trabajo para ajustar los turnos, etc.	

### Necesidad 3

Los puestos de atención directa en las residencias de tercera actividad son cubiertos en un altísimo porcentaje por mujeres.

#### Actuación:

En los procesos de selección para ocupar este puesto, en igualdad de condiciones (conocimientos, competencias, experiencia, etc.) optamos por incorporar a la plantilla al candidato masculino.

**Implementada**

## 2. Clasificación profesional:

### Necesidad

Algunos puestos de trabajo han ido evolucionando con los años y su DPT no está actualizada a la realidad actual.

#### Actuación:

Se revisan las DPT de los distintos puestos de trabajo para analizar responsabilidad y funciones o tareas y encajarlo en las tablas salariales.

**Aprobada**

## 3. Formación:

### Necesidad 1

La importancia de transmitir la documentación relativa a aspectos a tener en cuenta para el desempeño en el puesto de trabajo de técnico/a de proyecto de empleo (gestión), así como otra documentación (contenidos para trabajar en el proyecto) con un lenguaje inclusivo.

#### Actuación:

Utilizar un lenguaje inclusivo, en lugar de utilizar el masculino genérico.

**Implementada**

## Necesidad 2

Los/as técnicos/as que coordinan los programas de empleabilidad pueden tener o no tener un conocimiento sólido sobre la implicación de la variable género en las áreas de trabajo que posteriormente trabajan junto a sus equipos de participantes y sobre las que deben actuar como referentes y agentes de cambio.

### Actuación:

Incluir las diferencias, desigualdades y discriminaciones por razón de género presentes en cada área de trabajo (inteligencia emocional, trabajo en equipo, empleabilidad, contacto con empresas y emprendimiento) en la formación que reciben los/as técnicos/as antes de iniciar su contrato. Ejemplo: centralidad laboral y creencias limitantes por estereotipos en el área de inteligencia emocional, segregación horizontal, vertical, usos e implicaciones de los permisos de maternidad y paternidad y acoso sexual en el área de empleabilidad.

**Implementada**

## Necesidad 3

Los/as técnicos/as que coordinan los proyectos de empleo pueden tener sensibilidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, pero no conocer y disponer de herramientas concretas para trabajar este valor con sus equipos de participantes.

### Actuación:

Incluir materiales específicos en las dinámicas que se les aporta a partir del período de formación. Ejemplo: material que contextualiza y explica la diferente realidad que viven hombres y mujeres en el acceso al empleo y la promoción laboral.

**Implementada**

## Necesidad 4

Es deseable compartir buenas prácticas en materia de inclusión de la perspectiva de género en los programas con otras entidades, para que puedan incorporar ese conocimiento a la gestión de sus iniciativas con claves prácticas.

### Actuación:

**Implementada**

<p>Realizar una guía de buenas prácticas en la materia y compartirla con otras organizaciones a través de la web del área y de un evento presencial donde se traslade la información del proyecto y la guía. *Esta actuación se financió a través de los Fondos IRPF de la Comunidad de Madrid, 2017 y su contenido sigue vigente.</p>	
--	--

#### 4. Infrarrepresentación femenina

Necesidad	
<p>Siendo la Fundación una entidad con un mayor porcentaje de plantilla formada por mujeres, en el equipo directivo la representación masculina es mayor.</p>	
Actuación:	Implementada
<p>En la nueva orientación que se implementa, al conformar el equipo directivo se tiene en cuenta la perspectiva de género, cambiando su composición. En este momento el equipo está compuesto por 9 personas, 5 mujeres y 4 hombres.</p>	

#### 5. Promoción profesional

Necesidad	
<p>Personas que ocupan el puesto de auxiliar administrativo ejercen funciones de administrativo (especialmente mujeres).</p>	
Actuación:	Implementada
<p>Se analizan las funciones a desarrollar y se reclasifica a las personas cuyo contenido del puesto de trabajo ha cambiado progresando a un grupo superior (al grupo de administrativo)</p>	

## 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Necesidad	
Compromiso con la maternidad y la paternidad.	
<b>Actuación:</b> Facilitamos la conciliación tras la baja de maternidad o paternidad, usando la posibilidad de teletrabajar, combinar teletrabajo con presencialidad, flexibilización de la jornada o la adaptación de turnos de trabajo. Buscamos aquellas medidas que hacen posible la viabilidad del puesto y la conciliación que dependen de la actividad que realice la persona trabajadora.	<b>Implementada</b>

## 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Necesidad	
Garantizar unas relaciones interpersonales saludables en el seno de la Fundación, libres de una sexualización del entorno laboral que vaya en detrimento de la dignidad de las personas y sus oportunidades profesionales.	
<b>Actuación:</b> Protocolo de actuación contra el acoso sexual laboral, cuyo detalle figura en el anexo del presente Plan.	<b>Implementada</b>

## 8. En nuestros Programas y Proyectos de Empleo

### Necesidad 1

Aunque el porcentaje de mujeres participantes en los programas, en términos generales, es mayor que el de hombres (en parte de ellos, como es el caso de Lanzaderas, por requerimientos de Fondo Social para la selección y otra parte por el propio interés que suscita entre las mujeres), observamos que un importante número de mujeres no tienen la oportunidad de participar por falta de posibilidad de conciliación con obligaciones familiares (especialmente por el cuidado de bebés, niños/as y personas dependientes).

#### Actuación 1:

Visibilizar esta necesidad en reuniones de negociación con financiadores/as, solicitando la valoración de la posibilidad de incluir una partida presupuestaria específica para becar o aportar recursos municipales que solventen la necesidad.

**Implementada**

#### Actuación 2:

Ofrecer flexibilidad en los horarios de entrada y de salida a las sesiones.

**Implementada**

### Necesidad 2

Cuantitativamente no contamos con información objetiva sobre el número de personas que se preinscriben al proceso de selección de participantes y rehúsan participar por razones de conciliación (en casi su totalidad mujeres).

#### Actuación:

Incluir ese indicador en la documentación que han de reportar los/as técnicos de manera posterior al proceso selectivo. En la pestaña del Excel de baremación donde figuran las personas preinscritas en el programa y su casuística. En el desplegable de motivos de baja de participantes en Lanzaderas el motivo de “conciliación” o su inclusión en el apartado de “otros” como observaciones.

**Implementada**

### Necesidad 3

Recogemos, pero no visibilizamos en los informes finales de cada proyecto de empleo las condiciones laborales en las que se insertan hombres y mujeres.

**Actuación:**

Incluir información sobre puesto de trabajo, tipo de contrato, duración y jornada junto con la variable sexo en los informes finales.

**Implementada**

**Necesidad 4**

No tenemos sistematizada la información relativa a tres ámbitos de discriminación que han podido o pueden enfrentar las mujeres que pasan por la Lanzadera en relación a: a) situaciones de discriminación vividas en su trayectoria profesional, b) situaciones de discriminación vividas en las relaciones interpersonales del propio equipo de trabajo de la Lanzadera, c) situaciones de discriminación vividas en el proceso de contacto con empresas en el marco del Programa.

**Actuación:**

Incluir una pregunta específica en los cuestionarios de evaluación intermedia y final de cada Lanzadera.

**Implementada**

**Necesidad 5**

Identificar la brecha de género de nuestros programas de empleabilidad de cara a mejorar nuestras intervenciones y realizar una denuncia social sobre la parte de la brecha que depende del mercado de trabajo.

**Actuación:**

Realizar una explotación de datos en detalle con toda la información recogida a lo largo del período 2017 y 2018 en las Lanzaderas activas, y realizar un informe a compartir a través de la web del área. *\*Esta actuación está financiada a través de los Fondos IRPF de la Comunidad de Madrid, 2017. El informe se presentó en el mes de diciembre de 2018. Previamente, gracias a Fundación Telefónica y Red Crea se realizó una evaluación de impacto del Programa Lanzaderas que identificó una brecha de género, y nos ayudó a tomar consciencia e implementar algunas de las medidas contempladas en este plan*

**Implementada**

### Necesidad 6

No todas las empresas y entidades que potencialmente pueden colaborar con nuestros programas de empleabilidad en voluntariado corporativo, intermediación laboral, etc., son respetuosas con la igualdad de género.

#### Actuación 1:

Valorar si la entidad o empresa que realiza la colaboración cumple con unos requisitos mínimos de respeto hacia las mujeres y para la promoción de la igualdad de género antes de la firma del convenio o la puesta en marcha de la colaboración. Asegurar que las entidades y empresas no discriminan por razón de sexo. Ante la detección de situaciones no esperadas tras una valoración inicialmente positiva de la entidad, no mantener la colaboración.

**Implementada**

## 9. En la comunicación de nuestros proyectos sociales:

### Necesidad 1

Visibilizar a las mujeres en la comunicación externa del programa, atendiendo a la dimensión del propio uso del lenguaje (inclusivo), presencia física en eventos, noticias y otras publicaciones y transmisión de información relativa a cifras y otra información cualitativa relativa a la trayectoria profesional de las mujeres dentro y fuera del Programa Lanzaderas.

#### Actuación 1:

Implementación de un lenguaje inclusivo y no sexista en los materiales de comunicación y difusión: notas de prensa, comunicados, web, carteles, artículos, publicaciones, redes sociales, etc. De hecho, ya se usan términos genéricos en vez de voces masculinas en plural (personas desempleadas por desempleados; ciudadanía por ciudadanos...); y de forma progresiva se irá implementando el uso de las barras o del masculino y femenino simétricamente en la misma frase.

**Implementada**

#### Actuación 2:

<p>Uso de imágenes e ilustraciones con mujeres. Se usan imágenes e ilustraciones en web, folletos, publicaciones o RRSS en las que se muestra una imagen actual e igualitaria de la mujer, que huye de los estereotipos y clichés.</p>	<p><b>Implementada</b></p>
<p><b>Actuación 3:</b></p>	
<p>Realización de campañas especiales como la que se llevó a cabo con motivo del Día de la Mujer, el 8 de marzo, con una ilustración protagonizada por mujeres, de diferentes edades, procedencias, razas o culturas, que evidencia que la experiencia femenina no es única, sino diversa, actual y plural.</p>	<p><b>Implementada</b></p>
<p><b>Actuación 4:</b></p>	
<p>Representación paritaria en eventos. En todos los encuentros que organizamos con las Lanzaderas de Empleo o con otros programas del área, se busca siempre la intervención paritaria, incluso con una presencia más destacada de mujeres, tanto de coordinadoras de las Lanzaderas como de sus participantes.</p>	<p><b>Implementada</b></p>
<p><b>Actuación 5:</b></p>	
<p>Representación paritaria en publicaciones. Del mismo modo, en los artículos o publicaciones también se busca una representación igualitaria. Ejemplo: en la publicación digital “Empleo en Positivo” aparecen mensajes y entrevistas tanto de mujeres como de hombres.</p>	<p><b>Implementada</b></p>
<p><b>Actuación 6:</b></p>	
<p>Realización y promoción de vídeos con presencia de la mujer. Se busca también la paridad en los vídeos realizados con responsables y participantes de las Lanzaderas de Empleo, así como de otros programas del área.</p>	<p><b>Implementada</b></p>
<p><b>Actuación 7:</b></p>	
<p>Portavocía paritaria. En los eventos que se organizan desde el Departamento de Comunicación, en las ruedas de prensa, entrevistas o convocatorias con medios, se busca la representación paritaria. La propia responsable del Departamento es una mujer; y junto a la directora del programa, Natalia Serrano, hay varias mujeres ejerciendo las labores o funciones de portavocía y</p>	<p><b>Implementada</b></p>

representación institucional: Cristina Martín, Nuria Campón, Soraya de las Sías...	
<b>Actuación 8:</b>	
Uso de indicadores desagregados por sexo. En todas las notas de prensa e informaciones que se redactan para anunciar el programa y para informar de su inicio o puesta en marcha, se desagrega la información, indicando el número de mujeres y de hombres que participan en iniciativa, las edades o los perfiles formativos y profesionales.	<b>Implementada</b>
<b>Actuación 9:</b>	
Envío de la información a diferentes canales (prensa escrita de diferentes ámbitos territoriales, prensa digital, medios especializados, suplementos, revistas, radios y televisión) para que las posibilidades de acceso a la misma sean mayores.	<b>Implementada</b>

<b>Necesidad 2</b>	
Favorecer el acceso de las mujeres a los contenidos digitales teniendo en cuenta horarios y necesidades.	
<b>Actuación:</b>	
Estudio de los/as seguidores/as de la fanpage e Instagram, donde nos siguen mayoritariamente mujeres, jóvenes, con edades entre los 25 y los 34 años, interesadas en temáticas de empleo y actualidad.	<b>Implementada</b>

Firmas por la Dirección y por el Consejo Social.



Juan Carlos Prieto Vielba  
Director General de la Fundación

Zoa Escudero Navarro  
Presidenta del Consejo Social