

MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD FUNDESALUD

FundeSalud aprobó en octubre de 2022 su Plan de Igualdad, del cual se extraen las siguientes medidas:

1.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1: MEJORAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

MEDIDA 1	<i>Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la contratación del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres incorporadas en puestos masculinizados Nº de hombres incorporados en puestos feminizados
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta

MEDIDA 2	<i>Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

MEDIDA 3	<i>Definición de todos los perfiles de puestos de la fundación</i>
Plazo Ejecución	Primer año de vigencia del plan
Indicador	Nº de perfiles realizados
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

MEDIDA 4	<i>Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
Responsable/Recurso	Comisión Seguimiento
Prioridad	Media

MEDIDA 5	<i>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

1.2. MEJORAS EN LA PROMOCIÓN

OBJETIVO 2: MEJORAS EN LA PROMOCIÓN.

MEDIDA 1	<i>Establecer la sistemática para la promoción dentro de la Fundación a través del desarrollo del Convenio.</i>
Plazo Ejecución	Primeros dos años de vigencia del Plan
Indicador	Reuniones del Comité de empresa y sistemáticas establecidas
Responsable/Recurso	Comité de Empresa
Prioridad	Alta
MEDIDA 2	<i>Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres y/o hombres que hayan sido promocionados anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta

1.3. FORMACIÓN

OBJETIVO 3: MEJORAS EN LA FORMACIÓN.

MEDIDA 1	<i>Sensibilización para todo el personal sobre el Plan de Igualdad y sus medidas y mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que los/as trabajadores/as participen para mantener los criterios de igualdad en la organización</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de personas sensibilizadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Alta

MEDIDA 2	<i>Realizar acciones formativas y o sensibilización sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexistas dirigidas tanto al personal directivo como el resto de la plantilla.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de personas formadas anualmente desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Alta

MEDIDA 3	<i>Seguimiento de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación desagregado por sexo.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de acciones, personas y horas de formación realizadas anualmente y desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

1.4. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO 4: MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONCILIACIÓN.

MEDIDA 1	<i>Difusión a todo el personal de las medidas de conciliación propuestas tanto en Convenio como Plan de Igualdad</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº comunicaciones realizadas anualmente
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta

MEDIDA 2	<i>Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de centros de trabajo en los que se publica el díptico anualmente.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Media

MEDIDA 3	<i>Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comisión de Seguimiento
Prioridad	Baja

MEDIDA 4	<i>Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promocionadas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción</i>
Plazo Ejecución	Desde la aprobación del convenio hasta el último año de vigencia del Plan
Indicador	Nº de mujeres y hombres que hayan promocionado anualmente y se hubieran acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

1.5. RETRIBUCIONES

OBJETIVO 5: RETRIBUCIONES.

MEDIDA 1	Ajustar el Sistema de Valoración de puestos de trabajo (SVPT) para ajustarlos más a los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Revisiones de SVPT
Responsable/Recurso	Responsable de Administración
Prioridad	Alta

1.6. SALUD LABORAL**OBJETIVO 6: SALUD LABORAL.**

MEDIDA 1	Redacción de un Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad
Plazo Ejecución	1 año desde la vigencia del plan
Indicador	Creación del protocolo
Responsable/Recurso	Comisión Negociadora y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Alta

MEDIDA 2	Realizar documento de Política de igualdad de la organización
Plazo Ejecución	1 año desde la vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Política de Igualdad. Personas que interactúan. Registros de percepción de la política
Responsable/Recurso	Comisión Negociadora y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Alta

MEDIDA 3	<p>Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la organización y por el personal de la misma, a fin de conseguir una organización paritaria y equilibrada en igualdad.</p> <p>Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de la organización en materia de igualdad - Acciones positivas básicas
-----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de buenas prácticas - Actitudes no aceptadas en la organización - Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad - Agente de Igualdad: funciones y localización <p>La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la organización a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la organización a través de los jefes de departamento.</p>
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Guía de Buenas prácticas. Personas que interactúan. Registros de percepción de la Guía de Buenas Prácticas, consultas realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/ y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

MEDIDA 4	<p>Se debe desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relacionadas con la comunicación interna y/o externa de la organización. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación organizacional.</p> <p>Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto</p>
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Guía. Personas que interactúan. Registros de recepción de la Guía, consultas realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

MEDIDA 5	<p>Revisión de las comunicaciones de la organización:</p> <p>Se deberán revisar las comunicaciones, anuncios de la organización, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc. a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir.</p> <p>Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para que todo el personal de la organización esté informado sobre este tema y crear una conciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la organización de forma efectiva</p>
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan
Indicador	Comunicaciones analizadas, Ofertas de Trabajo, Anuncios publicados
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

MEDIDA 6	<p>Creación de un Buzón de Sugerencias o similar:</p> <p>La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un Buzón de Sugerencias o bien, a través de la habilitación de un correo electrónico, que podrá ser compartida con otras áreas de la organización que ya dispongan, como Comité de empresa, Calidad, etc.</p> <p>El Buzón de Sugerencias o correo electrónico deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.</p>
Plazo Ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador	Consultas realizadas, Sugerencias realizadas

Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media