



PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION MAS VIDA

En Fundación Más Vida contamos con un Plan de Igualdad, donde **hemos querido poner de manifiesto nuestro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Desde nuestra fundación entendemos que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Como punto de partida **hemos realizado un análisis de la fundación en materia de género** mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la fundación, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de nuestra entidad, por un lado, y definir los objetivos de mejora, por otro, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.



***Realidad de nuestra entidad:**

- El equipo técnico de Fundación Más Vida cuenta con **formación específica en género** (formación de postgrado).
- El **equipo directivo está integrado por mujeres principalmente.**
- **Se ha facilitado la conciliación** en todos los casos y con todos los trabajadores, incluso antes de que éstos lo solicitaran.
- **Se ha participado en actividades de fomento de la igualdad** de género promovido por la Federación Aragonesa de Solidaridad y otras redes de las que formamos parte (ECPAT y la Red de Prevención del Abuso Sexual Infantil).
- Más Vida **integra el enfoque de género en todas sus actuaciones** y cuenta con proyectos específicos, cuyos objetivos promueven la equidad de género, entre ellas, nuestra línea de trabajo de prevención contra el abuso y la explotación sexual comercial infantil y la línea de trabajo de promoción de las nuevas masculinidades.
- En los **estatutos** de la entidad en su artículo 3. D), se recoge como **objetivo fundacional la realización de proyectos de atención, asesoramiento e información a mujeres** en general, y especializados en violencia de género y otras problemáticas específicas.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, **se han planteado unos objetivos de mejora, que en su mayoría serán de persistencia de los puntos ya conseguidos**, y en todo caso, abundar en los campos que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos algo más débiles, en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.



***Objetivos de mejora:**

- **Persistir en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades** profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. Y en caso de ser posible, contratar a mujeres.
- **Garantizar de forma continuada la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- **Eliminar toda manifestación de discriminación** en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla. Actualmente no existe discriminación, pero seguir trabajando para que no haya brotes.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Seguir promoviendo mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Insistir en potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar** a todas las empleadas y empleados de la fundación, con independencia de su antigüedad.

A tenor de estos objetivos hemos establecido una serie de medidas encaminadas a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres duradera. Estas medidas se han estructurado en **ocho áreas de análisis**: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



El **resumen de medidas** a adoptar es el siguiente:

- **Estructura de la Plantilla:**

Dado que la plantilla cuenta con más mujeres que hombres, se busca en todas las acciones que exigen contratación externa que sean desempeñadas por hombres. Además de esto se adoptarán otras medidas:

- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.

- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

- **Selección:** Aplicar los criterios de igualdad en los procesos selectivos. Medidas:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

- **Formación:** Fomentar el acceso igualitario de los trabajadores de la fundación de ambos sexos a la formación. Medidas:

- Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres.

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la fundación.

- Formar tanto a mujeres como a hombres de la fundación en liderazgo.



-Formar y sensibilizar al Dpto. de RRHH.

-Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

- **Conciliación**: Insistir en el fomento de la conciliación de la vida profesional y privada de los trabajadores/as.

* **Catálogo de las medidas de conciliación**

Medidas de flexibilidad horaria

- **Jornada intensiva de trabajo.** De 8:00 a 15:00 h, durante todo el año.
- **Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.** La plantilla ajustará su horario de trabajo en función de sus necesidades personales y familiares. Se podrá entrar entre las 7h y las 9,30h y salir entre las 14h y las 16,30h.
- **Semana laboral comprimida.** Se trata de trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborales.
- **Banco de horas. El trabajador podrá** acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) que podrá utilizar para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres, condicionado al calendario de trabajo de FUNDACIÓN MÁS VIDA.
- **Vacaciones:**
 - 26 días laborales de vacaciones anuales con posibilidad de disfrute fraccionado hasta el 31 de marzo del año siguiente.
 - Festivos los días 24 y 31 de diciembre.



Medidas de flexibilización en la relación laboral

- **Trabajo a tiempo parcial.** Se reconoce el derecho de trabajadores y trabajadoras a solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijas o hijos menores de ocho años o familiares dependientes, hasta un 50% de la jornada.
- **Excedencias laborales.** Las excedencias por cuidado de hijos o hijas pueden ir desde los cuatro meses hasta un máximo de tres años y por cuidado de familiares dependientes.
- **Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.** Estas son:
 - quince días por matrimonio
 - dos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización incluida la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se amplían a cuatro días si se requiere desplazamiento.
 - valorar la situación en el caso de situaciones familiares excepcionales o asuntos propios.

Medidas de flexibilización del lugar de trabajo (Teletrabajo)

- **Teletrabajo.** Actualmente se practica teletrabajo dos días por semana de forma permanente. También se da posibilidad a los trabajadores/as de plantear un teletrabajo puntual valorando el caso concreto con la dirección.



- **Cultura organizativa y clima laboral:**

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).

- Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- **Sexismo y acoso sexual:** Trabajar para erradicar la posibilidad de que se dé este tipo de comportamiento en el seno de la fundación. Medidas:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

- *Catálogo de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

- FUNDACION MÁS VIDA no permitirá ni tolerará bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- FUNDACIÓN MÁS VIDA ha firmado una Declaración de principios o Compromiso de la dirección, en la que se establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón



de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad. (Anexo I)

-Se establece la obligación a la dirección y a toda la plantilla de FUNDACIÓN MÁS VIDA de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

-Se dará difusión a este compromiso en la página web y en la revista de la fundación, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.

- Elaboración de campañas de sensibilización e información. FUNDACION MAS VIDA, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, realizará campañas de sensibilización a través de charlas y folletos

-Realización de acciones formativas. FUNDACION MAS VIDA impulsará la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.