

PLAN DE IGUALDAD
2021-2025

FUNDACIÓN
CANARIA
Flora
Acoge

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN
2.- COMITÉ DE IGUALDAD
3.- PLAN DE IGUALDAD
4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
5.- VIGENCIA
6.- OBJETIVOS GENERALES
7.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
8.- ACCIONES
9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Handwritten signature and stamp, possibly reading "F. Huel" or similar, with a large scribble over it.

1.- INTRODUCCIÓN

El presente documento responde al compromiso de la Fundación Canaria Flora Acoge con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

Desde la Fundación se ha elaborado de forma voluntaria este Plan de Igualdad (la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La igualdad es principio básico y fundamental para la Entidad, siendo uno de los fines que se recoge en sus Estatutos, Capítulo II, Objeto de la Fundación, Artículo 5, fines, punto 8.

2.-COMITÉ DE IGUALDAD

Siguiendo el esquema del Comité permanente de igualdad recogido en la LO 3/2007, se crea en el mes de abril del 2021, un órgano específico, el Comité de Igualdad, responsable de las acciones de elaboración, información, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Estará integrado por la Dirección del Programa, la Responsable técnico del área de sensibilización y comunicación, y la Responsable técnico del área de Administración, debiendo dar razón de su labor con carácter mensual a la Presidencia y Secretaría del Patronato de la entidad. El presente Plan fue presentado ante el Comité Ejecutivo de la Entidad, aprobándose el mismo en la reunión del 20 de mayo de 2021.

3.-PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad, se estructurará en los siguientes apartados:

Acoge Diagnóstico de situación: Con la finalidad de conocer la situación de la Fundación en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Fundación. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información

Flora Acoge, lleva a cabo su acción, mediante el Programa Inclusión Social, en la isla de Lanzarote. Así mismo, de implantar nuevos proyectos en otras islas canarias, el presente Plan se aplicaría igualmente en los mismos.

5.- VIGENCIA

El presente Plan, cuyas medidas y acciones se orientan alcanzables, debe considerar que algunos objetivos se lograrán antes que otros. Con lo cual no se plantea plazo determinado de vigencia, aunque los miembros del comité de igualdad y los miembros del patronato de la Entidad, entienden deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma. Así mismo, mientras no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del existente.

6.-OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad.
- 2.- Seguir rigiéndonos por el Convenio estatal de acción e intervención social del ministerio de Empleo y seguridad social 2015-2017, en cuyos artículos hacen especial hincapié en la no discriminación (Art. 58), a la igualdad de oportunidades y no discriminación (Art. 61).
- 3.-Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla que conforma la Entidad.

7.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Entidad.
- 2.- Favorecer la contratación de jornadas completas siempre que sea posible.
- 3.- Seguimiento y revisión de los criterios de promoción interna de la plantilla.
- 4.- Favorecer la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de empresa; recursos humanos, responsables de áreas y personas directivo.
- 5.- Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.
- 6.- Favorecer y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre los mismos.

cuantitativa y cualitativa aportada por la Entidad en materia de: característica y perfil de la plantilla, acceso al puesto de trabajo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

 **Programa de Actuación:** A raíz del diagnóstico y las conclusiones alcanzadas, y las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros, se han establecido los objetivos a alcanzar, las medidas y acciones necesarias para alcanzarlos, así como un calendario de implantación y las personas responsables de su realización.

Seguimiento y evaluación: Las personas responsables del Plan, se encargarán de crear la Comisión de Igualdad, cuya misión será realizar el seguimiento y evaluación periódicamente, así como recoger la información sobre el grado de realización, de los resultados y su impacto en la Entidad.

El conjunto de acciones tiene la finalidad de definir las medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Entidad tienen integrado el principio de igualdad de género:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- Adoptar las medidas de igualdad que garanticen el principio de igualdad en todas las acciones de la Entidad.

El Programa de Actuación se estructurará en:

- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Medidas
- Personas Responsables
- Plazos de Ejecución

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El conjunto de medidas establecidas para alcanzar los objetivos del Plan, se aplicarán en todo la Comunidad Autónoma de Canarias, englobando a la totalidad de los recursos humanos que conforman la Entidad. Cabe señalar que actualmente la Fundación Canaria

Las contrataciones de tiempo parcial, podrán promocionar, siempre previo acuerdo, a tiempo completo, cuando así lo requiera el proyecto y su gestión, o cuando hayan puestos vacantes en la misma categoría laboral.

Objetivo Específico:

- Seguimiento y revisión de los criterios de promoción interna de la plantilla.

Acción:

Llevar a cabo un registro de promoción interna, puesto de trabajo y promoción.

Objetivo Específico:

- Favorecer la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de empresa; recursos humanos, responsables de áreas y personas directivo.

Acción:

Incorporar en el Plan de Formación de la Entidad, cursos de iniciación e información relacionada con la perspectiva de género.

Realizar un seguimiento del Plan de formación desde la perspectiva de género, evitando la discriminación por razón de sexo.

Objetivo Específico:

Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

Actividad:

Mantener desde la Asesoría laboral, el seguimiento y correspondiente informe sobre Brecha Salarial.

Garantizar sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

Objetivo general

Seguir rigiéndonos por el Convenio estatal de acción e intervención social del ministerio de Empleo y seguridad social 2015-2017, en cuyos artículos hacen especial hincapié en la no discriminación (Art. 58), a la igualdad de oportunidades y no discriminación (Art. 61).

Objetivo Específico:

7.- Valorar la mejora de las medidas legales establecidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

8.- Seguir las pautas y procesos estipulados en el convenio estatal de acción e intervención social, sobre todos en los artículos referentes a: La cláusula general de no discriminación, protección víctimas violencia de género, Igualdad de oportunidades y no discriminación.

9.- Supervisar, revisar y/o corregir el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y/o externas.

8.- ACCIONES

Objetivo general

1.- Favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad.

Objetivo Específico:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Entidad.

Acción:

Revisar y supervisar los documentos y criterios de selección: no siendo relevantes cuestiones no relacionadas con el Currículum o con su experiencia laboral en el puesto a desempeñar: estado civil, carga familiar, experiencia laboral en otros ámbitos, etc.

Utilizar lenguaje no sexista en las ofertas de empleo ni en las entrevistas.

Formar al personal encargado de las entrevistas en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexista.

Favorecer el equilibrio y diversidad en la plantilla, siempre que, en las entrevistas, haya personas candidatas y haya igualdad de condiciones y competencias.

Llevar un registro que permita recoger la presencia de hombres y mujeres en cada proyecto.

Informar a la Comisión del Plan sobre la plantilla por grupos profesionales y sexo.

Objetivo Específico:

- Favorecer la contratación de jornadas completas siempre que sea posible.

Acción:

- Seguir las pautas y procesos estipulados en el convenio estatal de acción e intervención social, sobre todos en los artículos referentes a: La cláusula general de no discriminación, protección víctimas violencia de género, Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Acción:

-Equilibrar el número de mujeres y hombres en aquellas categorías donde exista menor representatividad.

-Mantener y supervisar las medidas contempladas en el convenio, referentes a los artículos a tratar y regirnos por las medidas indicadas.

Objetivo Específico:

Supervisar, revisar y/o corregir el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y/o externas.

Acción:

Supervisar y corregir el lenguaje e imágenes que se utilizan a nivel interno como externo.

Objetivo General

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla que conforma la Entidad.

Objetivo Específico:

- Favorecer y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre los mismos.

Acción:

Realizar notificaciones o sesiones informativas, informando sobre los derechos de conciliación.

Objetivo Específico:

- Valorar la mejora de las medidas legales establecidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Acción:

Valorar si es viable el aumento de un año de excedencia por cuidado a hijo o por cuidado de familiar dependiente, con incorporación al puesto de trabajo

9.-SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la Entidad, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se hayan llevado a cabo; todo con la finalidad de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

Podrán elaborarse encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en la Entidad y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y género.

Al mes siguiente de la Firma del presente Plan, se creará la Comisión de seguimiento y evaluación, que deberá estar compuesta por 6 miembros de la Entidad; podrán participar como asesores en las reuniones que estipulen la Comisión de Seguimiento y evaluación, aquellas personas que cada miembro proponga. La comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses.

Funciones de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos, los resultados.
- Analizar los recursos, metodología y procedimientos utilizados, y proponer otros.
- Favorecer la comunicación de la información obtenida: conclusiones, efectos de la ejecución del Plan en la empresa, si se ajusta a las necesidades de la plantilla y la eficacia del mismo.
- Establecer al finalizar el año las líneas futuras de acción.

Dado que el presente Plan tendrá una duración de cuatro años, se realizará la evaluación intermedia en abril de 2023 y la evaluación final en 2025.

En Arrecife de Lanzarote a 29 de abril de 2021