



Fundación
Tienda Asilo de San Pedro
Fundada el 1894

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



ÍNDICE

1. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA FTASP.....	3
3.1. Compromiso con la Igualdad y Constitución de la Comisión de Igualdad	5
3.2. Vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	6
4. I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	6
4.1. Antecedentes y Áreas de Trabajo.....	6
4.2. Principales Resultados del Informe Diagnóstico que sustentan el I Plan de Igualdad.....	7
4.2.1. Marco General. Principales Resultados.....	8
4.2.2. Área de Acceso al Empleo y Condiciones de Trabajo. Principales Resultados.....	10
4.2.3. Área de Formación y Promoción Profesional. Principales Resultados.....	18
4.2.4. Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo. Principales Resultados.....	19
4.2.5. Área de Prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Principales resultados.....	21
4.2.6. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. Principales resultados.....	22
4.3. Objetivos del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres.....	22
4.3.1. Acciones o Medidas para Integrar la Igualdad.....	23
5. CRONOGRAMA.....	28
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	33
7. ANEXO.....	35



1. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

ENTIDAD: Fundación Tienda Asilo de San Pedro

N.I.F.: G. 30663579

FECHA DE INICIO: 15 de abril de 1894

FECHA DE CLASIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN: 30 de abril de 1909

FECHA DE CONSTITUCIÓN: 20 de marzo de 1897

SEDE SOCIAL: Avda. Sánchez Meca N.º 68. 30202 CARTAGENA

CORREO ELECTRÓNICO: pedroasilo@gmail.com

PÁGINA WEB: www.fasanpedro.es

INSCRIPCIÓN:

Registro Protectorado de Fundaciones de Competencia Estatal nº 1150

Agencia Española de Cooperación Internacional: nº 30/0025

Registro de Establecimientos Sanitarios: 20400246

Registro de Centros de Servicios Sociales de la Reg. Murcia: RCSS: 04/0617

Registro de Servicios Sociales de la Región de Murcia: RESS. E-400

Registro de Asociaciones Ayuntamiento de Cartagena: Nº S0048

ENTIDAD PERTENECIENTE A:



Asociación Española de Fundaciones



Coordinadora estatal
de VIH y sida



ACPFE
Asociación de Centros Profesionales de
Formación para el Empleo

amcap | empresarios de formación
de la región de murcia



2. INTRODUCCIÓN

La Fundación Tienda Asilo de San Pedro (en adelante FTASP) desde que inició su actividad ha estado comprometida a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por tratarse de un derecho fundamental y un principio jurídico universal. Por este motivo y teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, a 17 de enero de 2019, la FTASP asume el compromiso de continuar trabajando para alcanzar este objetivo y por ello pone en marcha el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Este I Plan de Igualdad de la FTASP se ha podido desarrollar gracias a la “Ayuda a la Pequeña y Mediana Empresa y Otras Entidades para la Elaboración e Implantación de Planes de Igualdad”, concedida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad.

3. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA FTASP

La FTASP es una entidad sin ánimo de lucro, plural, aconfesional, no discriminatoria, abierta a toda persona (sin distinción de raza, color, confesión religiosa o de cualquier otro tipo) que comparta sus ideales altruistas de lucha para la consecución de un mundo mejor. Fundada en Cartagena y constituida el 15 de abril de 1894.

Tiene como finalidad favorecer la integración social de aquellos sectores de la población vulnerables, en estado de necesidad y de exclusión, haciendo especial hincapié en la formación, promoción, la asistencia y la integración social. La FTASP desarrolla para la consecución de sus objetivos varios proyectos de atención social:



- **Hogar Torre Nazaret:** Es una casa de acogida en régimen residencial semi-hospitalario para personas afectadas por el VIH y discapacidad, que se encuentran en situación de exclusión social, desasistidos, en fase terminal o con criterios de enfermedad avanzada.
- **Centro de Formación Profesional:** Centro Autorizado y Homologado por la CCAA de la Región de Murcia para impartir cursos en varias especialidades formativas y que están dirigidos a personas con dificultades sociales que carecen de estudios o poseen escasa formación. En el Centro de Formación Profesional se desarrollan los siguientes servicios:
 - **Taller Ocupacional de Ebanistería, Restauración, Carpintería de Armar y Acabado del Mueble.** Taller dirigido a personas con cualquier tipo de discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, portadores del VIH y personas con enfermedad mental controlada, que por su estado de salud y circunstancias no se pueden dedicar a una vida laboral plena, pero sienten la necesidad de tener una ocupación que les motive y les llene en su vida, y que les haga sentirse útiles y realizados.
 - **Proyecto Vía Inclusión:** Tiene como finalidad acompañar a las personas en situación de exclusión social y habitantes de barrios en situación vulnerable, para que estas personas lideren los cambios que consideren necesarios tanto a nivel personal, grupal y comunitario a través del acompañamiento y el empoderamiento ..., para así generar territorios amables y justos donde convivir.
 - **Servicio de Orientación:** Tiene como finalidad conseguir que los destinatarios, mediante las diversas acciones que se desarrollan en el centro, se formen como profesionales y adquieran los valores y las habilidades necesarias para una inserción laboral plena y efectiva.
- **Proyecto de Cooperación internacional “Wend Be Ne Do “:** La Fundación, en su área de Cooperación Internacional, tutela y proporciona recursos económicos y humanos necesarios para el mantenimiento de este proyecto. El proyecto tiene en Bam (Burkina Faso) una sede y un centro polivalente



para actividades, proporcionando atención médico- sanitario, psico-social, escolar y nutricional.

3.1. Compromiso con la Igualdad y Constitución de la Comisión de Igualdad

A 17 de enero de 2019, la presidenta de la FTASP firma el compromiso adquirido para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, se designan a los miembros que van a formar parte de la Comisión de Igualdad:

- Nicolasa Muñoz González (Presidenta de la FTASP)
- Julio R. Lillo Nieto (Director del Centro de Formación-responsable de RRHH, Responsable de Calidad y Secretario no Patrono de la FTASP)
- M^a del Carmen Pérez Hernández (Coordinadora, Psicóloga, Directora Técnico y Coordinadora del equipo socioeducativo del Hogar Torre Nazaret de la FTASP)
- Eugenio García López (Responsable Área Económico-Administrativa y educador social de la FTASP)
- M^a Encarnación Martínez Vidal (Titulada No Docente-Administración General, Prospector laboral y Agente de Igualdad de la FTASP)

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todas las áreas necesarias para conseguir la igualdad de trato y oportunidades dentro de la FTASP. El cumplimiento de esta función principal requiere el cumplimiento de las siguientes:

- Colaborar conjuntamente con el Agente de Igualdad en el diseño, elaboración e implementación del Plan de Igualdad.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los principios y de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.



- Evaluar de forma continua la Gestión del Plan de Igualdad utilizando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

La Comisión de Igualdad va a ser el órgano responsable de apoyo en el diseño, elaboración e implementación del Plan de Igualdad, así como de llevar su seguimiento y evaluación continua, utilizando las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo de los objetivos marcados. La Comisión se reunirá mensualmente de forma ordinaria, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando resulte necesario.

3.2. Vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Se determina un plazo de 4 años a contar desde su firma para alcanzar los objetivos acordados en el Plan de Igualdad mediante la implantación de las medidas incluidas en el mismo. Pasados los 4 años se comenzará la negociación del nuevo plan y se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad de oportunidades, manteniéndose vigente el anterior hasta que no sea aprobado el siguiente.

4. I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

4.1. Antecedentes y Áreas de trabajo

Como Primer Plan, se aspira a plasmar la cultura de igualdad que existe en la organización, recogiendo todas aquellas prácticas existentes y las nuevas detectadas, realizando un análisis diagnóstico de situación para conocer en qué situación se hallan las mujeres y hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas y se establecen los objetivos que se pretenden alcanzar,



las actuaciones para poder alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El objetivo general del Plan de Igualdad es fortalecer el compromiso de la FTASP con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Dicho objetivo se agrupa en objetivos específicos estructurados como los objetivos de cada área de trabajo:

- Área de Acceso al Empleo.
- Área de Condiciones de trabajo.
- Área de Formación Profesional y Promoción.
- Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo.
- Área de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as de la FTASP.

4.2. Principales Resultados del Informe Diagnóstico que sustentan el I Plan de Igualdad

El análisis diagnóstico es la base principal sobre la que se va a asentar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la FTASP, que nos va a mostrar de forma exhaustiva la situación real de las mujeres y de los hombres desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Los datos presentados a continuación forman parte del Informe Diagnóstico. Para ello, se han seleccionado una serie de variables para mostrar algunas de las características más relevantes de la situación del personal, teniendo en cuenta las áreas de trabajo enumeradas anteriormente, a partir de actividades de recogida de información (convenio, organigrama, encuestas, plan de formación, plan de prevención,), de análisis, ... Una vez recabada toda esta



información se ha procedido a analizar y a formular las propuestas a integrar en el Plan de Igualdad.

4.2.1. Marco General. Principales Resultados.

En relación a la distribución de la Junta de Patronos de la FTASP, en la Tabla 1 se aprecia a nivel general que hay más hombres que mujeres, representando el 57,14% y el 42,86%, respectivamente. Además, comprobamos que existe equilibrio en los cargos de presidencia y vicepresidencia, ya que son desempeñados por una mujer y un hombre, respectivamente. Atendiendo a estos datos, la FTASP intentará aumentar la proporción de miembros femeninos en la junta de patronos.

Tabla 1: Distribución de Mujeres y Hombres de la Junta de Patronos por Cargo (Año 2019)

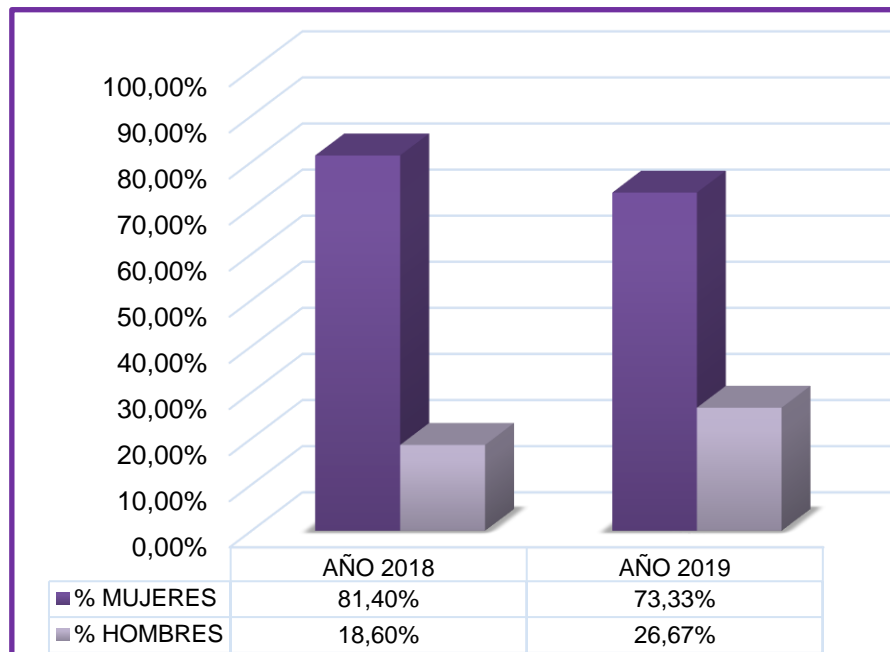
DISTRIBUCIÓN DE JUNTA DE PATRONOS POR CARGO Y SEXO						
CARGO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL H+M	TOTAL H+M (%)
PRESIDENTE/A	1	14,29%	0	0,00%	1	14,29%
VICEPRESIDENTE/A	0	0,00%	1	14,29%	1	14,29%
VOCALES	2	28,57%	3	42,86%	5	71,43%
TOTAL	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Tomando como referencia los datos recogidos en el año 2019, en el gráfico 1, observamos que en la plantilla constan 45 trabajadores, de los cuales 33 son mujeres (representan el 73,33%) y 12 son hombres (representan el 26,67%).



Gráfico 1: Distribución de Mujeres y Hombres en FTASP (AÑOS 2018-19)



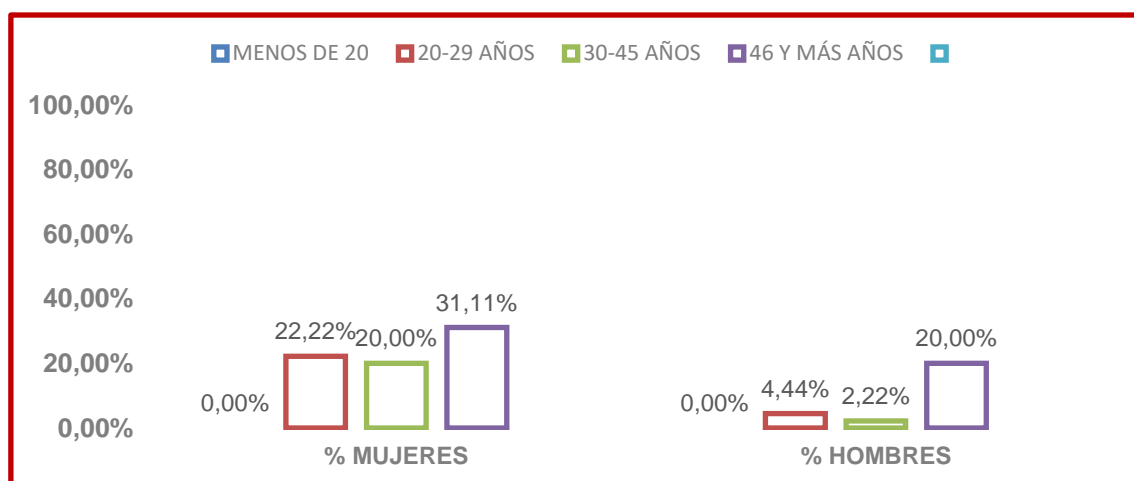
Fuente: Elaboración Propia

En relación a la edad del personal de la FTASP, en el gráfico y tabla 2 se constata que el intervalo de edad mayoritario es el que va desde los 20 y los 46 o más años, representando el 51,11%. Del total de mujeres, comprobamos que la mayor proporción (concretamente el 42,42%) tienen una edad comprendida entre los 46 y más años, seguida por un 30,30% la edad comprendida entre los 20 y 29 años y con 27,27% la edad comprendida entre 30 y 45 años. Del conjunto total de hombres, se puede observar que el intervalo de edad donde existen mayor proporción es el de 46 y más años (75%), seguido de la edad comprendida entre los 20 y 29 años (16,67%) y la edad comprendida entre los 30 y 45 años (8,33%).



Tabla 2 y Gráfico 2: Distribución de mujeres y hombres en FTASP por grupos de edad (Año 2019)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES Y SEXO						
BANDA DE EDADES	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL H+M	% H+M
MENOS DE 20	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29 AÑOS	10	22,22%	2	4,44%	12	26,67%
30-45 AÑOS	9	20,00%	1	2,22%	10	22,22%
46 Y MÁS AÑOS	14	31,11%	9	20,00%	23	51,11%
TOTAL	33	73,33%	12	26,67%	45	100,00%



Fuente: Elaboración Propia

4.2.2. Área de Acceso al Empleo y Condiciones de Trabajo. Principales Resultados.

Como se observa en la tabla 3, la categoría profesional más numerosa en el año 2019 es la de “Docente” con un 22,22% (representando el 60% las mujeres y el 40% los hombres) seguida de la de “Enfermero/a, DUE, ATS” con un 13,33% y la de “Auxiliar Técnico Sociosanitario” con un 8,89% (siendo desarrolladas estas 2 últimas al 100% por mujeres). Asimismo, los puestos de trabajo con mayor presencia femenina son: Docencia, Enfermería/DUE/ATS y



Auxiliar Técnico Sociosanitario. Cabe destacar que hay determinados puestos de trabajo de responsabilidad que son desarrollados por mujeres (dirección, jefa de enfermería y administración). Finalmente, se puede comprobar la presencia equilibrada en los puestos de administración y de coordinación y dirección.

Tabla 3: Distribución de Mujeres y Hombres de FTASP por Categorías Profesionales (Año 2019)

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FTASP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES						
DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL H+M	TOTAL H+M (%)
Director/a-Coordinador/a	1	2,22%	1	2,22%	2	4,44%
Docente	6	13,33%	4	8,89%	10	22,22%
Psicólogo/a	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
Oficial Administrativo	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
Administración general/prospector	1	2,22%	2	4,44%	3	6,67%
Educador/a Social	1	2,22%	2	4,44%	3	6,67%
Peón Mantenimiento	0	0,00%	1	2,22%	1	2,22%
Gobernante/a	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
Cuidador/a	2	4,44%	0	0,00%	2	4,44%
Cocinero/a	2	4,44%	1	2,22%	3	6,67%
Fisioterapeuta	2	4,44%	0	0,00%	2	4,44%
Jefe/a de Enfermería	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
DUE/ATS/Enfermero/a	6	13,33%	0	0,00%	6	13,33%
Auxiliar Técnico Sociosanitario	4	8,89%	0	0,00%	4	8,89%
Auxiliar de Clínica	2	4,44%	0	0,00%	2	4,44%
Auxiliar de Enfermería	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
Trabajador/a Social	1	2,22%	0	0,00%	1	2,22%
Limpiador/a	0	0,00%	1	2,22%	1	2,22%
TOTAL	33	73,33%	12	26,67%	45	100,00%

Fuente: Elaboración Propia



Teniendo en cuenta los datos recogidos en los gráficos 3 y 4, más de la mitad de los/las trabajadores/as de la FTASP (57,78%) tienen un alto nivel de cualificación formativa, poseen estudios universitarios. El 42,22% restante poseen estudios inferiores a los universitarios.

Gráfico 3: Distribución de mujeres en FTASP en función del nivel de estudios (Año 2019)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: Distribución de hombres en FTASP en función del nivel de estudios (Año 2019)



Fuente: Elaboración propia

En relación a los tipos de contratación y a la jornada laboral, en el gráfico 5 se puede observar que la contratación mayoritaria en la FTASP es la indefinida a tiempo completo (representado el 40%), seguida de la temporal a tiempo completo (representando el 28,89%).

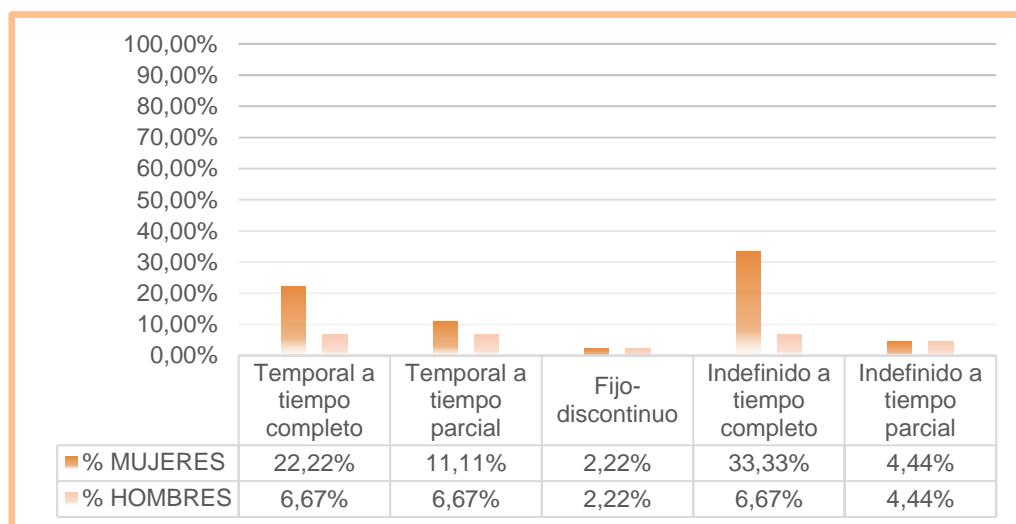
Respecto al conjunto total de las mujeres de la plantilla, observamos que el 51,52% están contratadas de forma indefinida a tiempo completo o parcial, el 45,45% están contratadas de forma temporal a tiempo completo o parcial y el 3,03% restante tienen un contrato fijo-discontinuo.

Respecto al conjunto total de hombres de la plantilla, se puede comprobar que el 41,67% tienen un contrato indefinido a tiempo completo o parcial, el 50% están contratados de forma temporal a tiempo completo o parcial y el 3,03% restante tiene un contrato fijo-discontinuo. Por lo tanto, teniendo en cuenta los datos



anteriores, podemos decir que existe mayor proporción de mujeres con contrato indefinido y más hombres con contrato temporal en la FTASP.

Gráfico 5: Distribución de Mujeres y Hombres de FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (Año 2019)



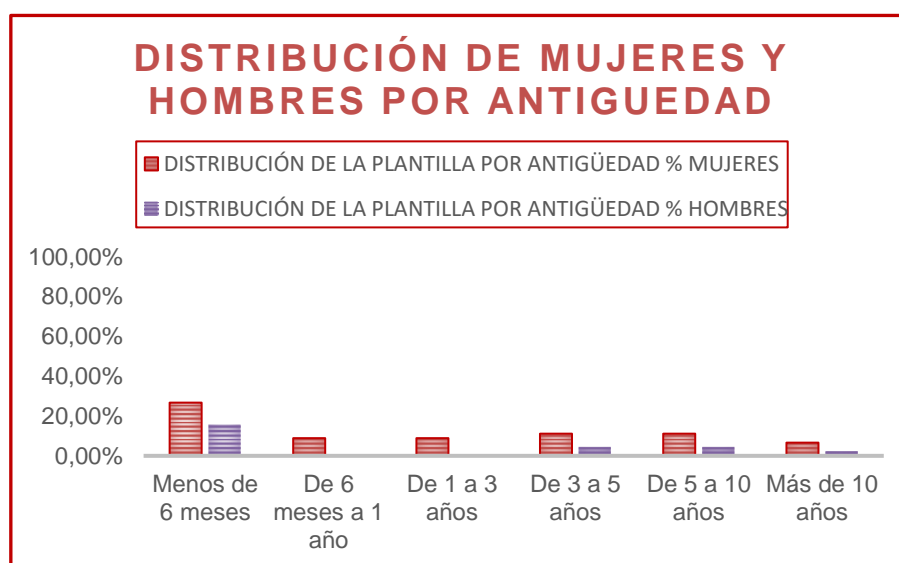
Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4 y gráfico 6, se puede destacar que el 24,44% de los/las trabajadores/as cuentan con una antigüedad de al menos 5 años, el 33,33% con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 42,22% restante con una antigüedad de menos de 6 meses. Del conjunto total de hombres de FTASP se aprecia que más de la mitad (el 58,33%) cuentan con una antigüedad de menos de 6 meses, el 16,67% cuentan con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 25% cuentan con una antigüedad superior a 5 años. Del conjunto total de trabajadoras de FTASP podemos destacar que el 36,36% cuenta con una antigüedad de menos de 6 meses, el 39,39% cuentan con una antigüedad entre 6 meses y 5 años y el 24,24% cuenta con una antigüedad de más de 5 años.

Finalmente, podemos decir que existe una proporción equilibrada de hombres y mujeres que cuentan con una antigüedad en la FTASP de más de 5 años.

Tabla 4 y Gráfico 6: Distribución de mujeres y hombres por antigüedad en FTASP (Año 2019)

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR ANTIGÜEDAD EN FTASP						
ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL H+M	TOTAL H+M (%)
Menos de 6 meses	12	26,67%	7	15,56%	19	42,22%
De 6 meses a 1 año	4	8,89%	0	0,00%	4	8,89%
De 1 a 3 años	4	8,89%	0	0,00%	4	8,89%
De 3 a 5 años	5	11,11%	2	4,44%	7	15,56%
De 5 a 10 años	5	11,11%	2	4,44%	7	15,56%
Más de 10 años	3	6,67%	1	2,22%	4	8,89%
TOTAL	33	73,33%	12	26,67%	45	100,00%



Fuente: Elaboración propia

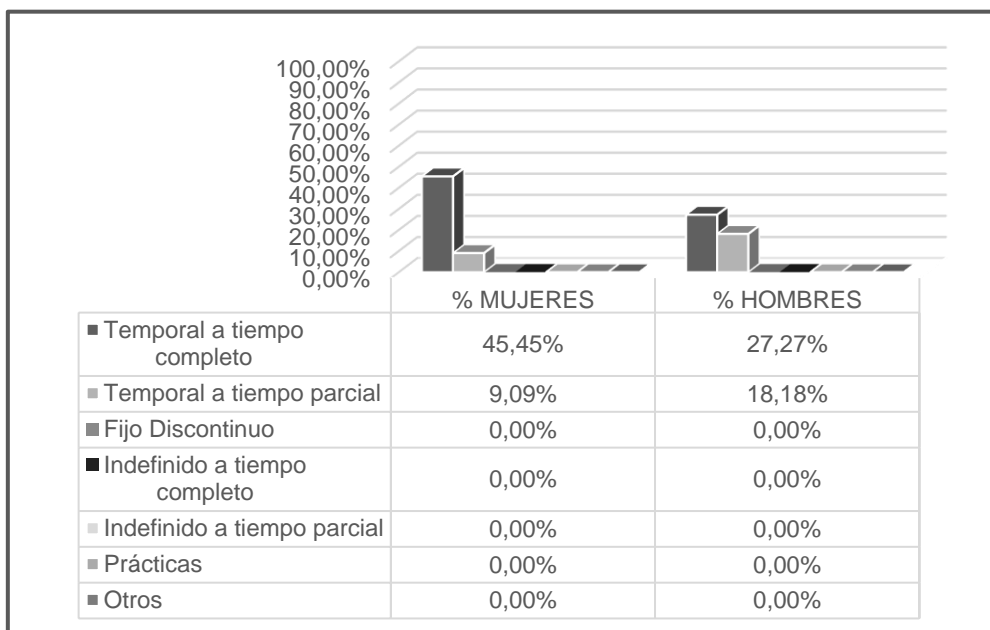
Del total de incorporaciones que se han producido en FTASP a lo largo de 2019, en el gráfico 7 se observa que el 54,55% han sido mujeres y el 45,45% han sido hombres con contrataciones temporales a tiempo parcial y completo. Teniendo en cuenta los datos arrojados en el gráfico 7 y la tabla 5 se puede comprobar que, del total de las mujeres incorporadas a la plantilla, el 100% de ellas (6 trabajadoras) han sido contratadas de forma temporal como personal sanitario



(DUE, ATS, Enfermero/a, Auxiliar de Enfermería y Técnico Sociosanitario). Del total de los hombres incorporados a FTASP, se desprende que el 20% (1 trabajador) ha sido contratado como docente, el 20% (1 trabajador) como cocinero, el 20% (1 trabajador) como titulado no docente/administración, el 20% (1 trabajador) como educador social y el 20% restante (1 trabajador) como limpiador, todos ellos con contratación temporal.

Por todo lo anterior, hay que resaltar que las incorporaciones de nuevos trabajadores/as en la plantilla son contrataciones temporales, fruto de las necesidades puntuales existentes en FTASP.

Gráfico 7: Incorporaciones de mujeres y hombres en FTASP por tipo de contrato y jornada laboral (Año 2019)



Fuente: Elaboración Propia



Tabla 5: Incorporaciones de mujeres y hombres en FTASP por categorías profesionales (Año 2019)

INCORPORACIONES DE MUJERES Y HOMBRES EN FTASP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%
DOCENTE	0	0,00%	1	9,09%
COCINERO/A	0	0,00%	1	9,09%
DUE/ATS/ENFERMERO/A	1	9,09%	0	0,00%
AUXILIAR ENFERMERIA	1	9,09%	0	0,00%
TECNICO SOCIOSANITARIO	4	36,36%	0	0,00%
TITULADO/A NO DOCENTE/ ADMINISTRACIÓN	0	0,00%	1	9,09%
EDUCADOR/A SOCIAL	0	0,00%	1	9,09%
LIMPIADOR/A	0	0,00%	1	9,09%
TOTAL	6	54,55%	5	45,45%

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, en relación al área de acceso al empleo y condiciones de trabajo, se puede destacar que las características generales que FTASP busca en sus candidatos/as son: formación y capacitación adecuada al puesto solicitado, así como, compromiso, responsabilidad, implicación, adaptabilidad, comunicación, sin distinción de sexo. Según los datos arrojados en la encuesta cumplimentada por el personal de la FTASP, la mayor parte de los/las trabajadores/as opinan que hay igualdad de oportunidades en la selección y el acceso a la FTASP y que se tienen en cuenta factores tales como: experiencia, capacitación, formación, compromiso etc...para acceder a la misma. En conclusión, en la FTASP no se observan barreras en la incorporación a la plantilla de trabajadores/as.



4.2.3. Área de Formación y Promoción Profesional. Principales Resultados.

Respecto al área de promoción profesional, la FTASP se acoge al VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada y al Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, para el Centro de Formación y Hogar Torre Nazaret respectivamente, en donde se establecen las bandas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales. Asimismo, el incremento de las retribuciones del personal surge como consecuencia de incrementos producidos en los Convenios Colectivos a los que estamos acogidos.

Según los datos arrojados en la encuesta cumplimentada por el personal de la FTASP, se desprende que no existe una metodología específica de evaluación del desempeño, ni planes de carrera definidos y protocolarizados. Por lo tanto, una de las acciones a desarrollar en materia de igualdad será la creación de un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género.

En relación al área de formación profesional, la FTASP cuenta con un Plan de Formación Anual para los/las trabajadores/as dentro del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma UNE EN ISO 9001:2015. La FTASP ofrece formación continua tanto a hombres como mujeres en general indistintamente del género que se tenga, así como cursos de reciclaje de algunos puestos, cursos de informática, formación más técnica en función del puesto desarrollado, etc...

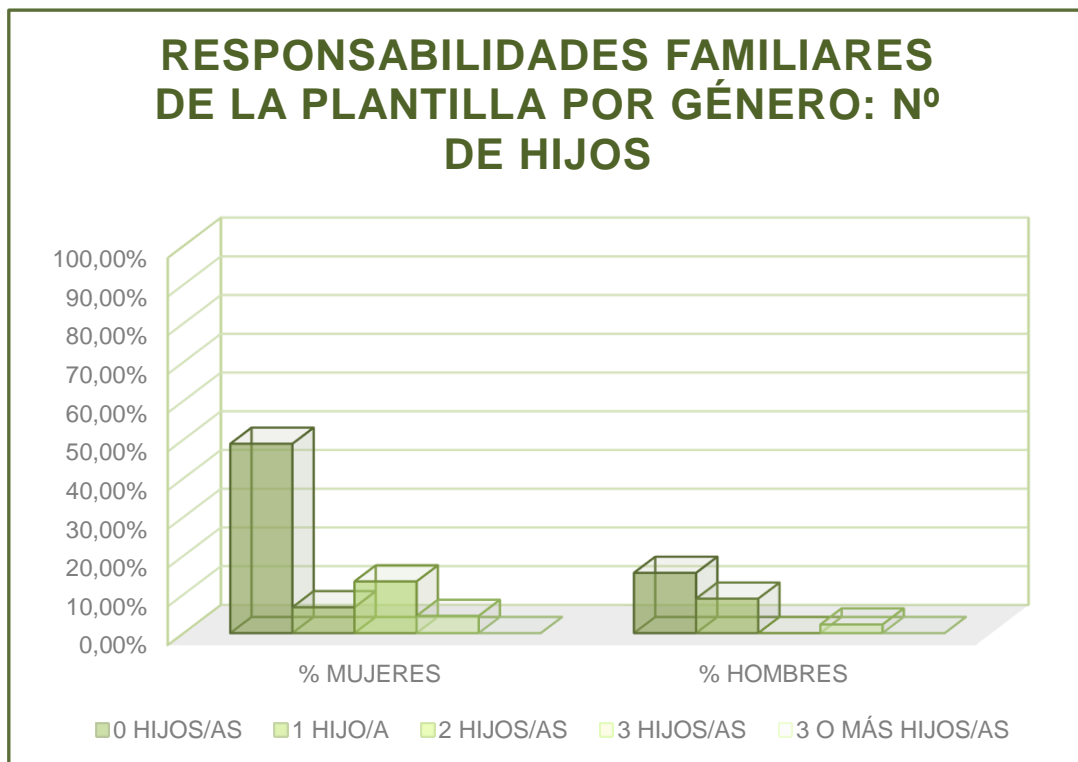
Según los resultados arrojados en la encuesta que fue cumplimentada por los/las trabajadores/as de la FTASP, se ha podido observar que muchos/muchas de ellos/ellas no tienen el conocimiento pleno sobre la existencia del Plan de Formación Anual. Por lo tanto, se pondrá en conocimiento y se difundirá el Plan de Formación Anual a todos/todas los/las trabajadores/as que forman parte de la FTASP.



4.2.4. Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo. Principales Resultados.

En relación a las responsabilidades familiares de la plantilla actual de la Fundación, se puede apreciar en el gráfico 8 que el 64,44% de los/las trabajadores/as no tienen hijos/as, el 15,56% tienen un hijo/a, el 13,33% tienen 2 hijos/as y el 6,67% restante tienen tres hijos/as.

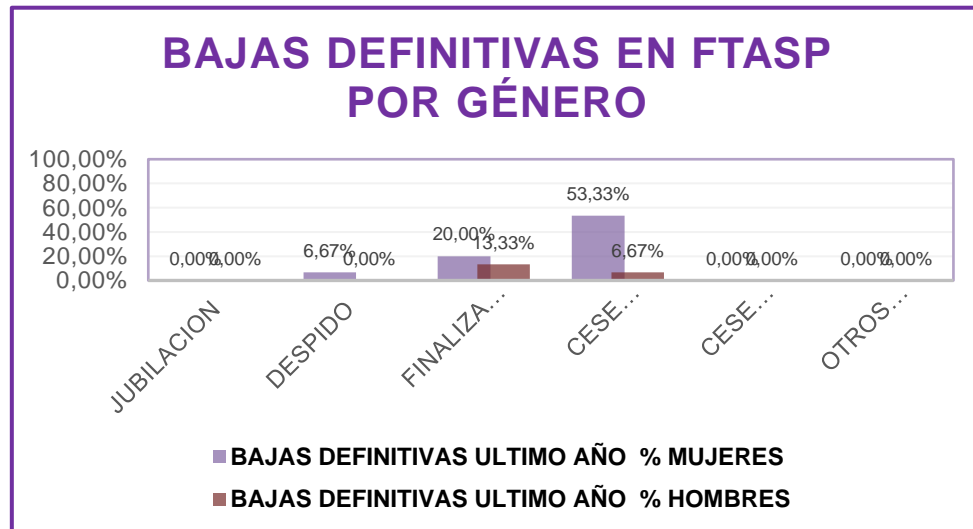
Gráfico 8: Responsabilidades Familiares de los/las Trabajadores/as: Nº de hijos



Fuente: Elaboración propia

En relación a las bajas definitivas en el último año podemos apreciar que el 60% de los/las trabajadores/as ha sido por cese voluntario, el 33,33% por finalización de contrato y 1 mujer por despido.

Gráfico 9: Bajas definitivas de mujeres y hombres (año 2019)



Fuente: Elaboración propia

A lo largo del año 2019 hay una trabajadora que ha solicitado la baja por maternidad y 7 mujeres y 1 hombre han solicitado la baja por incapacidad temporal. Asimismo, no hay ningún/a trabajador/a que haya solicitado ningún permiso especial por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento riesgo durante el embarazo, reducción de jornada por lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos/as, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia total o fraccionada por cuidado de familiares o por cuidado de hijos/as, excedencia voluntaria y permiso por enfermedad grave y fallecimiento.

La FTASP se acoge al VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada y al Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, para el Centro de Formación y Hogar Torre Nazaret respectivamente. Tanto los permisos como las medidas de conciliación dependen de los convenios colectivos establecidos en la FTASP y de la legislación vigente. Dado el caso, de manera informal los/las trabajadores/as, a partir de demandas individuales a la Coordinación/Dirección, pueden solicitar



información al respecto, facilitándose la información disponible y valorando las distintas opciones existentes.

De los resultados arrojados en la encuesta cumplimentada por el personal de la FTASP, se destaca la falta de conocimiento de las distintas medidas de conciliación por parte de los/las trabajadores/as, así como, la importancia de elaborar y difundir entre los/las trabajadores/as un documento que recoja los beneficios de conciliar, las medidas de conciliación existentes y los procedimientos para solicitarlas.

Respecto al área de salud laboral, la FTASP tiene contratado un servicio de prevención ajeno con Valora Prevención, S.L. para garantizar la salud de los trabajadores/as. Además, contamos con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y con un Plan de Autoprotección, y anualmente, se realiza un simulacro de incendios tal y como establece la normativa.

4.2.5 Área de Prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Principales resultados.

En relación al área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a día de hoy no existe una sistemática específica para la prevención y el tratamiento del acoso, ya que no se ha visto necesario su desarrollo hasta el momento. Teniendo en cuenta las opiniones arrojadas por los/las trabajadores/as en la encuesta, se ve oportuno establecer un protocolo de cómo actuar en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral que regule la prevención y las actuaciones ante posibles situaciones.



4.2.6. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. Principales resultados.

Respecto al área de sensibilización y comunicación, no se observa en la web ni en nuestras comunicaciones a nivel interno y externo un lenguaje e imágenes sexistas. No obstante, se analizará en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta el Decálogo desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para aplicar el enfoque de género a la información y comunicación en esta área y de forma transversal a todas las demás.

4.3. Objetivos del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres.

El objetivo general es fortalecer el compromiso de FTASP con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándolo a todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión. Dicho objetivo se agrupa en objetivos específicos estructurados como los objetivos de cada área de trabajo:

1. *Área Acceso al Empleo y Condiciones de trabajo*
 - **Objetivo: Promover el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en el proceso de selección, contratación y retribución**
2. *Área de Formación Profesional y Promoción*
 - **Objetivo: Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades**
 - **Objetivo: Crear un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género**
3. *Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo*
 - **Objetivo: Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal**
4. *Área de Prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo*
 - **Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad diseñando y aprobando un protocolo de actuación contra el mismo**
5. *Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.*



- **Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la FTASP comprometida con la igualdad de oportunidades**
- **Objetivo: Promover y garantizar la formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo**

4.3.1. Acciones o Medidas para Integrar la Igualdad

ACCIONES/MEDIDAS PRIORITARIAS A REALIZAR ENTRE EL 01/04/2020 Y EL 31/08/2020

- MEDIDA PRIORITARIA N.º 1

ÁREA A DESARROLLAR	Área de Formación Profesional y Promoción
ACCIÓN	Planificar y ejecutar a través del Plan de Formación Anual acciones formativas en igualdad de oportunidades
OBJETIVOS	Promover y garantizar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Mantenimiento de una formación específica de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades	Presidencia Coordinación-Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Índice de contenidos de la formación - Nº y tipo de formaciones celebradas - Evaluación de la formación de su utilidad por parte de las personas asistentes
Formación voluntaria del personal técnico sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos sociales	Presidencia Coordinación-Dirección Comisión de Igualdad Personal Técnico	Humanos Económicos	- Índice de contenidos de la formación - Nº y tipo de formaciones celebradas - Evaluación de la formación de su utilidad por parte de las personas asistentes



- MEDIDA PRIORITARIA N.º 2

ÁREA A DESARROLLAR	Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo
ACCIÓN	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes y estudiar la incorporación de otras nuevas, dándoles la correspondiente difusión entre todo/as los/las trabajadores/as de la plantilla.
OBJETIVOS	Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO O RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Elaborar un documento que recoja los beneficios de conciliar, las medidas de conciliación existentes y los procedimientos para solicitarlas	Presidencia Dirección-Coordinación Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de conciliación elaborado
Propuesta de ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante una propuesta de la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad Recursos humanos	Humanos	- N.º y tipo de medidas de conciliación incorporadas
Difusión de las medidas de conciliación aprobadas a toda la plantilla de la FTASP	Presidencia Dirección-Coordinación Comisión de igualdad	Humanos	- Plan de difusión interna utilizada: N.º y tipo de mecanismos de difusión y alcance

- MEDIDA PRIORITARIA N.º 3

ÁREA A DESARROLLAR	Área de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo
ACCIÓN	Elaborar y difundir un Protocolo en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el ámbito laboral que regule la prevención y actuaciones ante posibles situaciones.
OBJETIVOS	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad diseñando y aprobando un protocolo de actuación contra el mismo

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Elaboración un Protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral	Comisión de Igualdad Recursos Humanos	Humanos	- Protocolo en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo elaborado



Difusión interna del Protocolo siguiendo los canales de comunicación de la FTASP	Presidencia Dirección-Coordinación Comisión de igualdad	Humanos	- Plan de difusión interna utilizada: N.º y tipo de mecanismos de difusión y alcance
--	---	---------	--

RESTO DE ACCIONES/MEDIDAS DETECTADAS A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD (N.º 1)

ÁREA A DESARROLLAR	Acceso al Empleo y Condiciones de Trabajo
ACCIÓN	Contar con una política de reclutamiento, selección y retribución coherente que garantice la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
OBJETIVOS	Promover el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en el proceso de selección, contratación y retribución

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades	Dirección-Coordinación Recursos Humanos	Humanos Económicos	- Índice de contenidos de la formación - N.º y tipos de formaciones celebradas - Evaluación de la formación de su utilidad por parte de las personas asistentes
Análisis y comprobación de las ofertas de empleo de que no contenga lenguaje sexista	Recursos Humanos Comité de selección de personal Comisión de Igualdad	Humanos	- Resguardo de la difusión de las ofertas de empleo enviadas
Incorporación del compromiso con la igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad en las ofertas de empleo.	Comisión de Igualdad Recursos Humanos Comité de selección de personal	Humanos	- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual
Elaboración de un informe anual sobre la Política Salarial y Contratación	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe Anual Política Salarial



Introducción de medidas correctoras si no se garantiza el principio de igualdad	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos	- Medidas correctoras del Informe Anual de Política Salarial
---	--	---------	--

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD (N.º 2)

ÁREA A DESARROLLAR	Área de Formación Profesional y Promoción
ACCIÓN	Elaborar y difundir una metodología para la evaluación del desempeño
OBJETIVOS	Crear un proceso de evaluación del desempeño con perspectiva de género

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Creación de un proceso de evaluación de desempeño de FTASP incorporando la perspectiva de género	- Presidencia - Dirección-Coordiación - Recursos humanos - Comisión de Igualdad	Humanos	- Proceso de evaluación de desempeño creado - Proceso revisado con perspectiva de género

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD (N.º 3)

ÁREA A DESARROLLAR	Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
ACCIÓN	Incorporar el compromiso de la FTASP con la igualdad de oportunidades en las comunicaciones
OBJETIVOS	Promover y difundir una imagen interna y externa de la FTASP comprometida con la igualdad de oportunidades

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Difusión interna y externa del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad Comunicación	Humanos	- Incorporación del Plan de Igualdad en página web, redes sociales - Envío de correos, comunicaciones internas y externas, etc...
Envío individualizado a la plantilla del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos	- Nº de personas de FTASP que reciben el Plan de Igualdad - Mecanismo de envío



- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD (N.º 4)

ÁREA A DESARROLLAR	Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
ACCIÓN	Sensibilizar en materia de uso del lenguaje inclusivo
OBJETIVOS	Promover y garantizar la formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo

MEDIDAS	PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- Sensibilización/formación sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido a toda la plantilla	Presidencia Coordinación-Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Índice de contenidos de la formación - Nº y tipos de formaciones celebradas - Evaluación de la formación de su utilidad por parte de las personas asistentes
- Elaboración de una guía de uso del lenguaje inclusivo	Presidencia Coordinación-Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Guía elaborada del uso de lenguaje inclusivo
- Difusión interna de la Guía de uso de lenguaje inclusivo elaborada a través de los canales de comunicación de la FTASP	Presidencia Dirección-Coordinación Comisión de igualdad	Humanos	- Plan de difusión interna utilizada: N.º y tipo de mecanismos de difusión y alcance



5. CRONOGRAMA

ACCIONES/MEDIDAS PRIORITARIAS A REALIZAR ENTRE EL 01/04/2020 Y EL 31/08/2020

- MEDIDA PRIORITARIA N.º 1

A 31 de agosto de 2020 el personal de la FTASP habrá recibido formación específica en materia de igualdad de oportunidades. A partir de ese momento, cada trabajador/a que se incorpore a la entidad recibirá formación al respecto durante la vigencia del mismo. Además, el personal técnico de forma voluntaria podrá solicitar a la FTASP formación específica sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos sociales.

Área de Formación Profesional y Promoción																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Mantenimiento de una formación específica de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades																		
Formación voluntaria del personal técnico sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos sociales																		



- MEDIDA PRIORITARIA N.º 2

Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Elaborar un documento que recoja los beneficios de conciliar, las medidas de conciliación existentes y los procedimientos para solicitarlas																		
Propuesta de ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante una propuesta de la Comisión de Igualdad																		
Difusión de las medidas de conciliación aprobadas a toda la plantilla de la FTASP																		

- MEDIDA PRIORITARIA N.º 3

Área de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Elaborar un Protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral																		
Difusión interna del Protocolo siguiendo																		



los canales de comunicación de la FTASP																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**RESTO DE ACCIONES/MEDIDAS DETECTADAS A IMPLANTAR UNA VEZ
ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD**

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD N.º 1

Acceso al Empleo y Condiciones de Trabajo																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades																		
Análisis y comprobación de las ofertas de empleo de que no contenga lenguaje sexista																		
Incorporación del compromiso con la igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad en las ofertas de empleo.																		
Elaboración de un informe anual sobre																		



la Política Salarial y Contratación																		
Introducción de medidas correctoras si no se garantiza el principio de igualdad																		

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD N.º 2

Área de Formación Profesional y Promoción																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Creación de un proceso de evaluación de desempeño de FTASP incorporando la perspectiva de género																		

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD N.º 3

Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Difusión interna y externa del Plan de Igualdad																		
Envío individualizado a la																		



plantilla del Plan de Igualdad																			
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- ACCIÓN/MEDIDA DETECTADA A IMPLANTAR UNA VEZ ELABORADO EL I PLAN DE IGUALDAD (N.º 4)

A partir del I Trimestre de 2021 se irá formando a los/las trabajadores/as de la FTASP sobre el uso del lenguaje inclusivo. Además, cada trabajador/a que se incorpore a la entidad recibirá formación al respecto durante la vigencia del mismo.

Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.																		
Medida	2020				2021				2022				2023				2024	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Sensibilización/formación sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido a toda la plantilla																		
Elaboración de una guía de uso del lenguaje inclusivo																		
Difusión interna de la Guía de uso de lenguaje inclusivo elaborada a través de los canales de comunicación de la FTASP																		



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida o acción a implantar y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad va a permitir la revisión de las prácticas en función de los resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la FTASP.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar todo el proceso de seguimiento y evaluación continua del Plan utilizando las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo de los objetivos marcados. La Comisión se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse trimestralmente de forma ordinaria, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando resulte necesario.
- Recoger sugerencias y quejas de los/las trabajadores/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la FTASP y en caso de un



escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de trabajadores/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de trabajadores/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de la FTASP y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando. Los informes elaborados serán trasladados a la Presidencia y Junta de Patronos para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la FTASP en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.



7. ANEXO

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL SOBRE SU OPINIÓN EN LO REFERENTE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FUNDACIÓN

NOMBRE EMPRESA:

Fecha de realización: ___/___/___

Año de nacimiento:

*(*opcional*)

Mujer

Hombre

Con objeto de mejorar la gestión de los Recursos Humanos a través de la Integración de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, estamos desarrollando un Análisis Diagnóstico que va a recoger de forma exhaustiva la situación real en la que se encuentran las mujeres y los hombres de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y que va a formar la base principal donde se va a asentar el Primer Plan de Igualdad de la Fundación.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del Diagnóstico y diseño del I Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad posible.

Le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

Le agradecemos su colaboración.

Considera usted que en la Fundación:

¿Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo?



Razone su respuesta:

¿Tienen los trabajadores y las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación ofrecida por la Fundación?

Razone su respuesta:

¿Tienen las mismas posibilidades los trabajadores y las trabajadoras de promocionar en la Fundación?

Razone su respuesta:

En el mismo puesto de trabajo, ¿existe diferencia salarial?

Razone su respuesta:

¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

Razone su respuesta:

¿Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

Razone su respuesta:

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Razone su respuesta:

¿Es necesario un Plan de Igualdad?

Razone su respuesta:



Enumere sus sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades identifica que debería contener el Plan de Igualdad?	<ul style="list-style-type: none">•
¿Qué medidas podría adoptar la Fundación para promover la igualdad entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none">•



Otras sugerencias:

•