

OBJETIVOS

Objetivo General

Aumentar y fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incorporando en mayor medida el trabajo para la igualdad en la práctica de la entidad.

Objetivos Específicos

1. Fortalecer la cultura de igualdad de oportunidades en la entidad.
2. Formar a los integrantes de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.
3. Impulsar la promoción igualitaria entre hombres y mujeres.
4. Perfeccionar los procesos de selección de personal desde una visión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Revisar y perfeccionar las medidas de conciliación laboral y profesional.
6. Prevenir y evitar casos de acoso sexual o por razón de sexo.
7. Promover un buen uso del lenguaje y de la publicidad que favorezca la igualdad de oportunidades.
8. Fomentar acciones de sensibilización y prevención en la población contra la violencia de género



PLAN DE IGUALDAD 2019-2023

PERSONAS DESTINATARIAS

El Plan de Igualdad de la Fundación Canaria Main está dirigido a toda la plantilla y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la citada Fundación en calidad de trabajadores y trabajadoras.

VIGENCIA

La vigencia de dicho Plan contempla cuatro años, siendo el intervalo de 2019-2023. Este, no obstante, será revisado anualmente con el fin de añadir alguna mejora o alguna adaptación necesaria.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve u acuerde otro.

CARACTERÍSTICAS

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, el cual tiene como uno de sus objetivos principales *“planificar, diseñar y redactar un Plan de Igualdad para integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión”*.

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso del Patronato de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por el Patronato de la Fundación Canaria Main y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

ACCIONES Y MEDIDAS

- ✓ EJE 1: ÁREA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- ✓ EJE 2: ÁREA ACCESO Y RELACIONES LABORALES
- ✓ EJE 3: ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ✓ EJE 4: ÁREA SALUD LABORAL
- ✓ EJE 5: ÁREA USO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD
- ✓ EJE 6: ÁREA PROMOCIÓN IGUALITARIA
- ✓ EJE 7: ÁREA SENSIBILIZACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

EJE 1: ÁREA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVOS:

- ✓ Fortalecer la cultura de igualdad de oportunidades en la entidad
- ✓ Formar a los integrantes de la entidad en materia de igualdad de oportunidades

ACCIÓN 1.1. FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN:

Medidas

1.1.1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación

Informar a toda la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos y las acciones contempladas en el mismo. Además, se informará sobre el desarrollo del mismo, las acciones realizadas y los resultados de dichas acciones.

1.1.2. Campaña de sensibilización para la igualdad

Realización de jornadas, conferencias, talleres, etc., con el fin de sensibilizar a la plantilla sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Responsable

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

1.1.1. Diciembre 2019

1.1.2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- ✓ Número de personas informadas
- ✓ Canales de difusión
- ✓ Número de jornadas, conferencias, talleres, etc., realizados
- ✓ Número de participantes en las jornadas, conferencias, etc.

ACCIÓN 1.2. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Medidas:

1.2.1. Realizar un plan de formación con los siguientes módulos

- ✓ Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades. En dicho módulo se tratarán conceptos básicos, las estrategias que ayudan a promover la igualdad y los beneficios que esto tiene para la Fundación.
- ✓ Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de RR.HH. Dicho módulo comprende formación sobre la aplicación de la igualdad a la hora de gestionar el reclutamiento, la promoción, la conciliación y la salud laboral.
- ✓ Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. En dicho módulo se tratarán los contenidos referentes al concepto de acoso sexual, las acciones preventivas y las acciones de reacción con respecto al acoso sexual

1.2.2. Acciones formativas que incluyan los contenidos del plan de formación en igualdad a toda la plantilla

Responsable

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

1.2.1. Marzo 2020

1.2.2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Número de acciones formativas realizadas
- Horas de formación
- Número de participantes

EJE 2. ACCESO Y RELACIONES LABORALES

OBJETIVOS:

- ✓ Perfeccionar los procesos de selección de personal desde una visión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ Promover una promoción igualitaria entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 2.3. PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN:

Medidas

2.3.1. Definición de los perfiles profesionales:

Crear una descripción de los puestos de trabajo existentes en la Fundación, así como de los perfiles necesarios para cubrir esos puestos, utilizando criterios igualitarios haciendo referencia a habilidades, competencias y conocimientos.

2.3.2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección:

Elaborar un guion de entrevista con el fin de que sea utilizado en los procesos de selección. Para la elaboración de dicha entrevista será necesario tener en cuenta los perfiles profesionales creados.

Responsables

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

Enero 2020

Indicadores de seguimiento

- Perfiles profesionales creados
- Criterios empleados en los perfiles profesionales
- Criterios empleados en el guion de la entrevista

EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO:

- ✓ Revisar y perfeccionar las medidas de conciliación laboral y profesional

ACCIÓN 3.4. PERFECCIONAMIENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Medidas

3.4.1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes:

Se hará un registro de las medidas de conciliación laboral, personal y familiar que existen en la Fundación.

3.4.2. Sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el uso de las medidas de conciliación:

Para ello se dará formación haciendo hincapié en estos aspectos.

3.4.3. Velar para que se mantengan y se cumplan las medidas de conciliación:

Para ello se hará un seguimiento del uso de las medidas de conciliación por la plantilla.

Responsables

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

3.1.1. Marzo 2020

3.1.2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

3.1.3. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Número de medidas existentes

- Número de jornadas de formación impartidas

- Horas de formación

- Número de medidas incorporadas

EJE 4. SALUD LABORAL

OBJETIVO:

- ✓ Prevenir y evitar casos de acoso sexual o por razón de sexo

ACCIÓN 4.5. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Medidas

4.5.1. Elaboración del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo:

En dicho protocolo se incluirán las medidas de prevención, detección y actuación en caso de acoso sexual en la Fundación.

4.5.2. Difusión del Protocolo

Responsables

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

4.1.1. Junio 2020

4.1.2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Número de personas interesadas en conocer el protocolo
- Número de personas que han recibido información sobre el protocolo
- Métodos de difusión

EJE 5. USO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

OBJETIVO:

- ✓ Promover un buen uso del lenguaje y de la publicidad que favorezca la igualdad de oportunidades

ACCIÓN 5.6. UTILIZACIÓN DE LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA:

Medidas

5.6.1. Adaptación de la documentación de la Fundación a un uso no sexista del lenguaje e imágenes:

Teniendo en cuenta en este ámbito la página web de la Fundación.

5.6.2. Elaborar una Guía para un uso inclusivo del lenguaje y la publicidad

5.6.3. Difusión de la Guía

Responsables

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

5.1.1. Junio 2020

5.1.2. Diciembre 2019

5.1.3. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Tipo de documentación adaptada
- Métodos de difusión de los documentos
- Métodos de difusión de la guía

EJE 6. PROMOCIÓN IGUALITARIA

OBJETIVO:

- ✓ Impulsar la promoción igualitaria entre hombres y mujeres

ACCIÓN 6.7. PROMOCIÓN IGUALITARIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Medidas

6.7.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado en los puestos de dirección y responsabilidad en los equipos entre hombres y mujeres.

6.7.2. Garantizar que las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la Fundación tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante un curso de especialización. Dicho curso formativo incluye el aprendizaje para valorar los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Responsable

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Número de personas que han asistido al curso de especialización
- Número de personas que han promocionado en función del sexo
- Número de medidas establecidas

EJE 7: SENSIBILIZACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO:

- ✓ Fomentar acciones de sensibilización y prevención en la población contra la violencia de género.

ACCIÓN 7.8. SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

Medidas

7.8.1. Incluir, en todos los proyectos de la entidad, la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y la igualdad, incluyendo además los valores de la diversidad y la tolerancia.

7.8.2. Establecer un itinerario formativo en materia de prevención de las violencias machistas y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, para toda la plantilla de la entidad.

7.8.3. Desarrollar campañas de prevención y sensibilización con mensajes positivos, unitarios y adaptados a las exigencias de cada momento, implicando a la sociedad en su conjunto, y eligiendo los momentos más favorables para su difusión. Esas campañas deben focalizarse en el rechazo al maltratador, y presentar ejemplos de mujeres fuertes y valientes, sin recurrir al cliché de las víctimas.

7.8.4. Impartir charlas informativas para madres, padres y/o tutores legales que les ayuden a detectar la violencia de género de la que pueden ser víctimas o agresores sus hijas o hijos adolescentes.

7.8.5. Dar formación a todos los beneficiarios/as sobre el uso adecuado y crítico de internet y las nuevas tecnologías, especialmente en la protección de la privacidad y sobre los ciberdelitos (stalking, sexting, grooming, etc.).

Responsable

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución

Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Número de personas que han recibido algún tipo de formación/taller/charla en materia de violencia de género y promoción de la igualdad.
- Número de medidas establecidas

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para que el Plan de Igualdad de la Fundación Canaria Main se lleve a cabo de una manera efectiva es necesario crear un proceso de evaluación y seguimiento del mismo que nos permita conocer la evolución del susodicho Plan y adaptar sus contenidos en función de los cambios que se produzcan en la entidad. Además, la evaluación nos permite conocer el impacto del Plan en el funcionamiento de la Fundación, el nivel de realización, la influencia en la plantilla, etc.

Objetivos

- ✓ Controlar las acciones promovidas por el plan, de manera que se ajusten al calendario de ejecución previsto.
- ✓ Promover el buen funcionamiento del Plan.
- ✓ Solucionar las dificultades que se presenten para mejorar el funcionamiento del Plan.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de los objetivos.

Instrumentos y herramientas de recogida de información

- ✓ Fichas de recogida de información de las acciones, reuniones periódicas de los equipos de trabajo, cuestionarios dirigidos a la plantilla, entre otros.

Personas responsables

Los responsables de llevar a cabo la evaluación y el seguimiento será la Comisión de Igualdad, colaborando con los responsables de cada área de trabajo de la entidad donde se están poniendo en marcha las distintas medidas de acción.

Periodicidad

- ✓ El seguimiento se realiza de manera periódica y continua en función de la programación de las acciones. Se llevarán a cabo informes trimestrales y/o semestrales y anuales con los resultados de las actuaciones con el fin de adaptarlo a los cambios y, a su vez, conocer el grado de cumplimiento y efectividad que este está teniendo.
- ✓ La evaluación se llevará a cabo anualmente y al final del periodo de ejecución del Plan.

Procedimiento

La evaluación se realizará en función de los indicadores expuestos en cada acción, admitiendo dichos indicadores los cambios necesarios. Además, la evaluación se recogerá en informes que se elaborarán en las revisiones anuales, apareciendo en los informes la situación en la que se encuentra la Fundación en ese momento. Por tanto, deberán incluir una propuesta de mejora con nuevas acciones a seguir si los resultados determinan su necesidad.

Posteriormente, los informes serán remitidos a la dirección de la Fundación Canaria Main para valorar la puesta en marcha y el desarrollo del Plan, con el fin de determinar si se están logrando alcanzar los objetivos de igualdad marcados para la entidad. A su vez, a través de la Comisión de Igualdad se informará a todo el personal sobre el desarrollo y resultado de aplicación del Plan.

Por último, destacar que la evaluación deberá tener en cuenta, además, los cambios actitudinales producidos en los miembros de la entidad y la participación de los mismos, así como las propuestas de futuro.

En Las Palmas de Gran Canaria a 04 de Noviembre de 2019

FUNDACIÓN CANARIA MAIN
C.I.F.: G-35863992
C/ San Ignacio, 52
35018 LAS PALMAS DE G.C.

