



FUNDACIÓN
LA CARIDAD
Z A R A G O Z A

PLAN DE IGUALDAD 2020-2023

G-50033349
C/ Segismundo Moret, 4
50001 ZARAGOZA
976.22.48.34
www.lacaridad.org



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	8
MEDIDAS.....	9
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10

INTRODUCCIÓN

Los Estatutos de Fundación La Caridad, de 25 de abril del 2005, dicen: "El objetivo de Fundación La Caridad es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social de las personas y de los grupos con dificultades para su plena participación social, como son discapacitados, tercera edad, minorías étnicas, drogodependientes, infancia, juventud, así como cualquier otro grupo social al que, previo acuerdo del Patronato, se considere oportuno atender, concertando programas para el desarrollo de actividades de prevención, asistencia, rehabilitación, reinserción, integración sociolaboral y formación o asumiendo directamente estas funciones."

Para lograrlo, se lleva a cabo "la colaboración con las administraciones públicas, entidades privadas y agentes sociales en actuaciones destinadas a la mejora de las situaciones individuales y globales de las personas con dificultades para su plena participación social y laboral."

Misión

La realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social y de las personas y de los grupos con dificultades para su plena integración social, a través del desarrollo de actividades de asistencia, prevención, rehabilitación, reinserción, integración sociolaboral y formación.

Nuestros Valores

- Nuestro equipo humano está formado por personas al servicio de personas, con un trato humano, personal y una esmerada atención.
- Estamos al servicio de los distintos colectivos atendidos mejorando su calidad de vida.
- Pretendemos prevenir, asistir, rehabilitar, reinserir e integrar a todas las personas asistidas.
- Nos comprometemos y compartimos un sentimiento de apoyo y comprensión hacia los demás.
- Participamos y colaboramos con distintos entes públicos y privados, juntos alcanzamos un objetivo común.
- Somos parte de la sociedad aragonesa, ayudamos a mejorar la sociedad con nuestro trabajo y dedicación.

Nuestras Actuaciones y Servicios

- Asistencia, rehabilitación, reinserción, educación, integración de los colectivos de: infancia, juventud, personas sin hogar con trastorno mental grave y personas mayores.
- Prevención de las circunstancias que originan la marginación.
- Información y asesoramiento.
- Programas específicos, en cada una de las áreas que atendemos.
- Colaboración con otras entidades públicas y privadas.

Nuestro Código Ético

Fundación La Caridad considera el equipo humano es su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia, igualdad y sensibilidad, asumiendo los siguientes compromisos:

- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social, de prevención y seguridad laboral e igualdad de género, con el objetivo de proporcionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias.
- Respalda a los trabajadores y a sus responsables en sus acciones y decisiones, en su ámbito de competencia, siempre y cuando cumplan el código ético de la Fundación.
- Mantendrá informados a los trabajadores de cambios en los planes, proyectos y objetivos relevantes para su desempeño profesional y la mejora en la calidad de su puesto de trabajo, comprometiéndose a escuchar y valorar diferentes opiniones y propuestas.
- Fomentará un ambiente de compañerismo y trabajo en equipo.
- Facilitará a los trabajadores las herramientas y condiciones de trabajo adecuadas para la correcta realización de sus tareas.
- Se preocupará por el desarrollo de las carreras profesionales, así como su progreso personal, ofreciendo una formación continua adecuada para todos los trabajadores y cumpliendo con los principios de igualdad.
- Facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Velará por la igualdad de oportunidades en contratación, formación, actividad, retribución y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, raza, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, aplicando las medidas de discriminación positiva cuando sea necesario.
- Respetará la privacidad de la información proporcionada por los trabajadores, así como la confidencialidad del trabajo que desarrolla.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente documento recoge las medidas y acciones previstas a realizar durante el periodo 2020-2023 y las realizadas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Y es necesario recordar que Fundación La Caridad lleva a cabo su primer plan de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2016 sin tener obligación legal.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación La Caridad se encuadra en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

FUNDACIÓN LA CARIDAD ha diseñado un nuevo PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023 donde se recogen el conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidad en la entidad y que responde a los resultados obtenidos en el nuevo diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como al Plan de Igualdad llevado a cabo entre 2016-2019.

El Comité de Igualdad ha hecho un nuevo diagnóstico tras la implantación del primer Plan de Igualdad 2016-2019, teniendo en cuenta los resultados obtenidos y en los que nos apoyamos para elaborar las nuevas medidas.

Los objetivos generales y específicos para el periodo 2016-2019 que nos marcamos se han desarrollado y cumplido al 100%, siendo estos:

Objetivos Generales:

- Integrar en Fundación LA CARIDAD la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.
- Mantener y consolidar la perspectiva de género en la gestión de la función. Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garantía de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la fundación.
- Divulgar las buenas prácticas de la Fundación en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Mantener la igualdad retributiva por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Favorecer la promoción de Hombres y Mujeres a aquellos puestos, áreas funcionales y grupos profesionales donde estén menos representados/as.

Objetivos Específicos:

EJES DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS
1. Cultura organizacional, Responsabilidad social corporativa y compromiso por la igualdad	Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la fundación.
2. Selección y contratación	Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la fundación, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que posibiliten equilibrar la presencia de Mujeres y Hombres en categorías profesionales y servicios.
3. Formación	Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación a trabajadoras y trabajadores de la fundación en materia de igualdad de oportunidades con vistas a su efectiva introducción en sus procesos de gestión
4. Promoción	Establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos
5. Política salarial	Realizar estudio comparativo entre los convenios laborales actuales.
6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar. Acercar las medidas de conciliación de la vida familiar y personal a trabajadores y trabajadoras
7. Comunicación	Promover y difundir una imagen interna y externa de la fundación comprometida con la igualdad de oportunidades Mejorar los canales de comunicación existentes estableciendo cauces de participación a disposición de trabajadores y trabajadoras
8. Ayudas, bonificaciones y política social	Revisar ayudas, bonificaciones de contratación actual.
9. Representatividad	Estudio de la representatividad en Fundación La Caridad
10. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados
11. Riesgos laborales y salud laboral	Garantizar la prevención de riesgos laborales y salud laboral formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados y recogidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
12. Mujeres en situación o riesgo de exclusión	Revisar los convenios laborales en esta materia
13. Convenios Colectivos	Recopilar información sobre igualdad de género en los diferentes convenios laborales que afectan a los trabajadores/as de la fundación.
14. Seguimiento y evaluación de las medidas	Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la fundación, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad

Medidas Desarrolladas

Acceso a la empresa y Selección de personal

- Ofertas de empleo no sexista (Lenguaje)
- Entrevistas y procesos de selección no discriminatorios independientemente del puesto de trabajo
- Colaboraciones con entidades (Universidades, Institutos, etc.)

Contratación

- Priorizar contratos indefinidos siempre y cuando se pueda por proyectos.
- Posibilidad de reducciones, excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes.
- Excedencias voluntarias

Promoción y Formación

- Promoción salarial en función del desempeño y valía personal
- Entrevistas personalizadas a los trabajadores para ver servicios y formaciones posibles.
- Formación propuesta por los trabajadores y gestionada.
- Formación de acceso libre en empresas externas a la empresa.
- Formación a través de tripartita para todo el personal.
- Formaciones dentro del horario laboral, en la medida de lo posible.
- Flexibilidad para las acciones de formación, modificaciones de horario, etc.

Retribución

- No hay diferenciación de retribución entre hombres y mujeres.
- Estudio e igualación de categorías con los diferentes convenios.

Conciliación

- Flexibilidad horaria en función de sus requerimientos familiares (con aprobación del superior)
- En reducciones de jornada hay flexibilidad horaria a libre disposición.
- Flexibilidad horario en el tiempo de comida – posibilidad de turnos.
- Flexibilidad horaria dependiendo del puesto a desempeñar.
- Flexibilidad en cuanto asistencias de médicos de familiares.
- Distribución flexible de vacaciones (con aprobación del superior).
- Excedencias por cuidados de familiares o hijos.
- Derecho a plaza en la guardería de la empresa.
- Office.
- Comida gratuita dentro del horario laboral.
- Permiso o excedencias sin sueldo mínimo 1 semana.
- Derecho a plaza en Centro de día "Los Sitios" y Sercoped.
- 10 horas para acompañamiento medico de familiares y propia

Beneficios Sociales

- Posibilidad de recepción de paquetes de envío privados a las oficinas
- Descuento en servicios: Centro de día "Los Sitios", Sercoped, Funeraria Mémora, etc.
- Máquinas de vending
- Utilización de vehículos de empresa para requerimientos personales siempre y cuando se cumplan las normas establecida a tal servicio.
- Fruta a disponibilidad del trabajador y productos de cortesía – Programa Saludable.
- Comidas/cenas de confraternización.
- Acción social: recogida ropa, tapones, juguetes, etc.
- Donación de sangre en las instalaciones.
- Seguro por fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta.

Salud Laboral

- Formaciones en espalda sana, conducción eficiente, beneficios de dejar de fumar,..
- Comunicación en Igualdad - Lenguaje no sexista
- Seguro de accidentes

Comunicación

- Lenguaje no sexista

Participación

- Mujeres en puestos de responsabilidad
- Órgano de Gestión
- Comité de Empresas
- Comité de Igualdad y Agente de Igualdad
- Comité de Formación
- Comité de Seguridad Laboral
- Comité de Asesoramiento en caso de caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
- Buzón de sugerencias de mejora en este tema

Prevención de Acoso Sexual

- Comité de Asesoramiento en caso de caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
- Protocolo estandarizado

OBJETIVOS 2020-2023

Objetivo General:

Cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Objetivos Específicos:

- Mantener el enfoque de género en la cultura organizacional de la fundación.
- Continuar con los procesos de selección neutros que permitan equilibrar la presencia de Mujeres y Hombres en categorías profesionales y servicios.
- Introducir en los Planes de Formación Anuales de la Fundación, formación específica en material de Igualdad de oportunidades.
- Mejorar la comunicación interna, a través del comité de empresa y continuar realizando un procedimiento neutro basado en criterios objetivos y competencias profesionales.
- Remunerar de igual forma los trabajos de igual valor; a igual responsabilidad igual salario.
- Informar a la plantilla, a través del Comité de Empresas, de las medidas de corresponsabilidad de la vida familiar y personal que dispone la fundación.
- Impulsar los tablones de anuncios y el buzón de sugerencias del personal.
- Mantener los beneficios sociales actuales
- Parking para bicicletas

MEDIDAS

A continuación, se exponen las acciones a llevar a cabo para conseguir en la mayor parte de los objetivos que nos planteamos, sus responsables y el plazo para su realización.

EJES DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO DE REALIZACIÓN
Cultura organizacional, Responsabilidad social corporativa y compromiso por la igualdad	Mantener el enfoque de género en la cultura organizacional de la fundación.	Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones externas e internas y en la web de la fundación Utilizar imágenes no sexistas tanto en los centros como en la publicidad de la fundación Difundir en nuestra página web el NUEVO Plan de Igualdad de Oportunidades	Director Órgano de Gestión Responsables de Servicios	2019-2023
	Continuar con los procesos de selección neutros que posibiliten equilibrar la presencia de Mujeres y Hombres en categorías profesionales y servicios.	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado. Unificar criterios de selección comunes a toda la fundación	Director RRHH	2019-2023
Formación	Introducir en los Planes de Formación Anuales de la Fundación, formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Programar cursos anuales de formación específica en materia de igualdad de oportunidades	Director RRHH Comité de Empresa	2019-2023
Promoción	Mejorar la comunicación interna, a través del comité de empresa y continuar realizando un procedimiento neutro basado en criterios objetivos y competencias profesionales.	Difundir todas las ofertas internas a través de tablones de anuncios que la plantilla dispone en las distintas instalaciones de la fundación	Director RRHH Comité de Empresa Responsables de Servicios	2019-2023
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Informar a la plantilla, a través del Comité de Empresas, de las medidas de corresponsabilidad de la vida familiar y personal que dispone la fundación.	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades y las Buenas Prácticas en Igualdad de Oportunidades en los tablones de anuncios que la plantilla dispone en las distintas instalaciones de la fundación Facilitar información sobre los derechos de corresponsabilidad de la vida familiar y personal que dispone la plantilla de la fundación.	Director RRHH Comité de Empresa Responsables de Servicios	2019-2023
Ayudas, bonificaciones y política social	Incrementar los beneficios sociales actuales	Crear un Parking para bicicletas Sala de descanso para la plantilla	Director RRHH Comité de Empresa	2019-2023

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades lo realizará el COMITÉ DE IGUALDAD de Fundación La Caridad cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El Comité de Igualdad podrá solicitar la colaboración de los responsables implicados en la ejecución de las acciones.

Respecto a la composición del Comité de Igualdad esta formado por el director, la Responsable de RRHH, la Gestora de Programas y dos representantes del Comité de Empresa.






Para poder realizar las evaluaciones de seguimientos anuales y final, el Comité de Igualdad deberá recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

En la evaluación final del Plan de Igualdad de Oportunidades se tendrá en cuenta:

- Grado de cumplimiento de los objetivos
- Grado de cumplimiento de las acciones
- Tipo de dificultades encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Grado de consecución de los resultados esperados

En base a la evaluación realizada, el Comité de Igualdad de Oportunidades formulará propuestas de mejora y los cambios que puedan incorporarse.

Zaragoza, 10 de Diciembre de 2019

Director	Daniel Gimeno Gandul	 FUNDACIÓN LA CARIDAD ZARAGOZA DIRECTOR
RRHH	Petri Vadillo Cantero	 FUNDACIÓN LA CARIDAD ZARAGOZA
Gestora de Programas	Ana Núñez Vicente	 FUNDACIÓN LA CARIDAD ZARAGOZA
Comité de Empresa	Susana Arilla Viartola	 FUNDACIÓN LA CARIDAD ZARAGOZA
	M ^a Cruz Tudela Varas	 FUNDACIÓN LA CARIDAD ZARAGOZA

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN LA CARIDAD
Expediente: 50/11/0181/2019
Fecha: 20/12/2019
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: DANIEL VICENTE GIMENO GANDÚL
Código 50100121112019.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro del Plan de igualdad de la empresa FUNDACION LA CARIDAD.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa FUNDACION LA CARIDAD (código de acuerdo 50100121112019), aprobado con fecha 10 de diciembre de 2019, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 18 de diciembre de 2019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

ESTE SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Servicio Provincial, con notificación al presentador.

EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO,
LUIS FERNANDO SIMAL DOMINGUEZ

FIRMADO POR: LUIS FERNANDO SIMAL DOMINGUEZ
AC Administración Pública
Firma Válida

Paseo Fernando el Católico, 63-65
50006 ZARAGOZA
Tel. 976 71 57 70
FAX 976 71 59 90
Código DIR3: A02029306