

2021 - 2025



# **PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS**

Fecha elaboración: 2021

## Índice de Contenidos

PRIMERO.	INTRODUCCIÓN	3
SEGUNDO.	CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD	5
TERCERO.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	6
CUARTO.	OBJETIVOS DEL PLAN	10
QUINTO.	SISTEMA DE EVALUACIÓN	12
SEXTO.	CALENDARIO	13
SÉPTIMO.	RESPONSABLE DEL PLAN	14

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

## Primero. Introducción

Este Plan para la Igualdad de Oportunidades y Trato de las Personas surge tras la firma de un compromiso interno por parte de la Fundación Canaria Taburiente Especial – Funcataes, en el que tanto el Patronato como su equipo técnico asumen el principio de igualdad como parte de su política organizacional.

Paralelamente, un diagnóstico de la situación de la Fundación en materia de trato por razón de sexo o discapacidad, muestra la realidad de la situación en la Entidad desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este diagnóstico es la base sobre la que se asienta el I Plan para la Igualdad de Oportunidades y Trato de las Personas, el cual aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo, salud o discapacidad.

Además, se pretende atender a lo dispuesto en la Ley de Igualdad que ha sido aprobada en marzo de 2007, que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En cuanto al ámbito laboral se refiere, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las personas, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El Plan contiene medidas concretas y objetivos definidos para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones.

Funcataes pondrá a disposición del Plan los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo la ejecución del mismo, el cual es de aplicación a toda la plantilla de la entidad.

Es importante también destacar que se trata de un Plan:

- Participativo:
  - Desde la fase de realización del diagnóstico hasta la fase del diseño, se ha procurado implicar tanto al Patronato de la Fundación, como al equipo técnico adherido a la misma.
  - Está dirigido al conjunto de personas trabajadoras que conforman la Entidad y, es por ello, que se ha procurado involucrarlas desde el inicio y se fomentará su intervención continuada a lo largo de todo el proceso.
  - Considerando como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

- Didáctico:
  - Se ha procurado sensibilizar al personal implicado en relación a la importancia de plasmar una cultura de igualdad en la entidad.
  
- Visibilizador:
  - Fomentando la Responsabilidad Social Corporativa entre todas las personas que forman parte de Funcataes, repercutiendo en el entorno en el que interviene y en la sociedad a la que pertenece.
  - Adoptando la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
  
- Flexible y adaptable:
  - Atendiendo a los cambios que se vayan sucediendo tanto en la Entidad en particular, como en la sociedad en general.
  - A los objetivos y planteamientos enmarcados en la misión que pretende perseguir la Fundación, remarcando en todo momento la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Por este motivo, se plantea la revisión constante del Plan, así como la evaluación de la consecución de las acciones concretas programadas en el mismo por si hubiera que adaptarlas y/o cambiarlas, en función de la situación presentada en cada momento.

**Segundo. Características de la Entidad**

La Fundación Canaria Taburiente Especial – Funcataes, es una entidad sin ánimo de lucro constituida en abril de 2006, cuya finalidad es colaborar con la atención de las personas con discapacidad intelectual y su entorno familiar, facilitando a las personas beneficiarias de su actividad medios educativos y asistenciales que favorezcan su integración socio-laboral en la sociedad.

Funcataes está inscrita en el Registro del Protectorado de Fundaciones del Gobierno de Canarias con el número 256.

<b>Entidad:</b>	<b>Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes</b>
DomicilioSocial	C/ Tabaiba,23. Jarra Canaria. Los Llanos de Aridane.
CIF Entidad	G 38957908
Ámbito actuación	Insular (La Palma)
Partes suscriptoras del Plan:	
- Presidenta Patronato Funcataes:	- Julia del Carmen Armas G.
- Responsable del Plan:	- Sonia María Hernández Rosa
Actividad/sector:	Fundación sin ánimo de lucro que trabaja con menores con necesidades especiales (Atención Temprana), personas adultas con discapacidad intelectual (C.O. Taburiente) y personas adultas con discapacidad, con grado de dependencia reconocida y tuteladas del Cabildo de La Palma (Promoción de la Autonomía Personal)
Periodo de vigencia del Plan:	4 años (2021-2025)
Evaluación y seguimiento:	Evaluación formativa y continuada.

### Tercero. Resultados del diagnóstico

La igualdad de oportunidades que se plantea desde este Plan no solo recoge una igualdad entre sexos, sino también hacia personas con distintas capacidades.

Por eso, tras la realización del correspondiente diagnóstico que ha permitido poner de manifiesto la situación real de la Fundación en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, se proponen una serie de aspectos y áreas en las que se deben introducir mejoras:

#### A) Área de Empleo:

**Objetivo:** procurar establecer un sistema de selección de personal inclusivo

- Se promueve el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación. En lo que llevamos de año 2021, se han contratado a cuatro personas con discapacidad para realizar distintas tareas; de las cuales son 3 mujeres y 1 hombre.
- La Plantilla de la Fundación está compuesta por 26 personas, de las cuales 5 son hombres y los 21 restantes son mujeres contratadas laborales.
- En cuanto a la contratación laboral de personal autónomo, actualmente contamos con 6 profesionales que prestan sus servicios en la Fundación en distintos proyectos de los que 2 son hombres y las 4 restantes son mujeres.
- Actualmente, la plantilla de la Fundación está compuesta por un total de 26 trabajadores/as: 23% son contratados laborales indefinidos (2 mujeres y 4 hombres) y el 77% son contratados temporales (19 mujeres y 1 hombre).
- El Patronato de la Fundación está compuesto por 5 miembros, de los que tres son mujeres y los dos restantes son hombres.
- Hay personal contratado con discapacidad
- Hay un formato estándar para los procesos selectivos de determinados servicios como Gestión del Centro Ocupacional Taburiente, Promoción de la Autonomía Personal y Atención Temprana, establecidos por la Consejería de Asuntos Sociales del Cabildo Insular de La Palma. El nuevo personal es seleccionado por una Comisión Paritaria, de acuerdo a unos criterios establecidos previamente.
- Existe una descripción de cada puesto de trabajo (en base a los Requerimientos de competencias, calificación, experiencia y formación).

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

## **Acciones:**

- Analizar las ofertas de empleo antes de publicarlas, procurando evitar la utilización de lenguaje sexista.
- Fomentar en la medida de lo posible, que el comité de selección esté formado equitativamente por hombres y mujeres.
- Revisar periódicamente la descripción de cada puesto de trabajo, de forma que garantice la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la organización.
- La página web de la entidad ([www.funcataes.org](http://www.funcataes.org)) debe tener en cuenta, como principio básico y transversal, el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

## **B) Área de Formación:**

**Objetivo:** promover y facilitar el acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional

- La entidad potencia la formación de la plantilla indistintamente del género que sea, favoreciendo así la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras. La mayoría de estas acciones formativas se hacen en horario laboral. Se ha detectado una baja o escasa participación de los/as profesionales en las acciones formativas propuestas fuera del horario laboral, probablemente atenuada por la realización de éstas en horario personal.
- Hay reducidas posibilidades de promoción laboral por el tipo de servicio que ofrece, las líneas de trabajo que ya vienen definidas por la normativa vigente (Ley de Dependencia y Convenios de Colaboración, entre otros) y las necesidades específicas del colectivo que se atiende.

## **Acciones:**

- Ofertar formación a toda la plantilla relacionada con la no discriminación por razones de género.
- Propiciar la comunicación y la sensibilización en material de igualdad de oportunidades.
- Generar oportunidades de conciliación de la vida personal y familiar para que los trabajadores y trabajadoras que tengan personas a su cargo, no dejen de realizar formación por esta causa.
- Buscar alternativas para ofrecer formación a la plantilla en horario laboral sin que esto afecte al servicio prestado en todos los proyectos que estamos ejecutando desde la Fundación.

## **C) Área de Conciliación de la vida personal y laboral:**

**Objetivo:** favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

- En general se favorecerá, según las necesidades del servicio, la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras: flexibilidad de horarios; posibilidad de turnos rotatorios, promoción del teletrabajo...

### **Acciones:**

- Dar a conocer las medidas de conciliación a las que se puede acoger el personal que conforma la plantilla.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio, en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como a una disminución del resto de condiciones laborales.

### **D) Área de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso moral:**

**Objetivo:** mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral o por razón de sexo, así como disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta índole y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos para tratar el problema y corregirlo.

### **Acciones:**

- Mostrar un compromiso de "tolerancia cero" contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la Dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.
- Crear un ambiente laboral que favorezca la detección de conductas de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

### **E) Área de retribución:**

**Objetivo:** asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

La Fundación se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el mismo dependiendo de la categoría profesional.

### **Acciones:**

- Realizar un análisis anual sobre la política retributiva, a fin de garantizar la igualdad en este aspecto. En el caso de detectar alguna irregularidad, se introducirán medidas correctoras.



**F) Área de comunicación y sensibilización:**

**Objetivo:** comunicar de forma interna y externa el compromiso asumido por parte de la Entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**Acciones:**

- Informar al personal de Funcataes sobre la elaboración del Plan de Igualdad, así como de las acciones estipuladas en el mismo y de los resultados obtenidos.
- Difundir el compromiso de la Entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Utilizar un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas, como en las publicaciones que se realicen en la página web y en las redes sociales de la entidad.

**G) Área de salud:**

**Objetivo:** prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral, así como cualquier acción discriminatoria por razón de género, en lo que al ámbito de la salud y seguridad en el trabajo se refiere.

La entidad tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Previmac Seguridad y Salud Laboral SLU, para garantizar la salud de la plantilla

**Acciones:**

- Realizar estudio de puestos sensibles y garantizar la seguridad de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de que sea posible o la tramitación de la baja por Riesgo en el Embarazo, cuando por el empleo que desempeña no cabe la posibilidad de realizar cambios.
- Adecuar los puestos de trabajo a las necesidades concretas, atendiendo a la salud y a la discapacidad de la persona trabajadora.
- Garantizar la accesibilidad arquitectónica, técnica, tecnológica y de los servicios.
- Supervisar el cumplimiento del protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo, el cual debe ser elaborado por la Entidad, acción que no se ha ejecutado aún.

#### **Cuarto. Objetivos del Plan**

El objetivo general que FUNCATAES pretende alcanzar con la puesta en marcha de este Plan es, fundamentalmente, conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad.

Consideramos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Por lo tanto, se prevé que el Plan se convierta en una guía de trabajo realista y definida que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas concretas en este aspecto, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Nos parece esencial también, al ser una Fundación que trabaja por y para las personas con discapacidad, promover la igualdad entre todas las personas, especialmente cuando son personas con discapacidad, favoreciendo su desarrollo en todos los aspectos posibles de su vida, ofreciendo para ello todos los apoyos e iniciativas que sean necesarias para garantizar su autonomía, integración y plena igualdad de oportunidades.

#### **Objetivos específicos:**

- Garantizar en el ámbito laboral de FUNCATAES el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Fomentar que las decisiones vinculadas a la contratación de personal no se encuentren basadas en estereotipos, o suposiciones, acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales, directivos y en puestos de trabajo.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Formalizar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la Entidad.
- Difundir, concienciar y formar al conjunto de personas trabajadoras que conforman la plantilla, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

#### **Quinto. Sistema de evaluación**

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del Plan.

- **Grado de cumplimiento de objetivos.**

- i) Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo.

- **Impacto en la organización.**

- i) Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

- ii) Cambio de actitudes producido.

- iii) Grado de aceptación del Plan

- **Desarrollo metodológico.**

- i) Dificultades encontradas.

- ii) Soluciones planteadas.

- **Propuestas de futuro.**

La evaluación será efectuada por la persona responsable del Plan, quien elaborará las herramientas necesarias para su realización: cuestionarios; guión de entrevista; organización de grupos de trabajo; etc., y se apoyará en los informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación que se haya ido elaborando a lo largo del seguimiento del Plan.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

Sexto. Calendario

PERÍODOS																																																
	Año 1												Año 2												Año 3												Año 4											
Temporalidad (meses)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diagnóstico (estudio previo)																																																
Ejecución y seguimiento de las medidas y acciones propuestas																																																
Evaluación																																																

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS  
Fundación Canaria Taburiente Especial - Funcataes

**Séptimo. Responsable del Plan**

La empresa designa como persona responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	Sonia María Hernández Rosa
<b>Cargo:</b>	Responsable del Plan

En Los Llanos de Aridane, a 15 de mayo de 2021

Presidenta

Julia del Carmen Armas García