

2020 - 2024

PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES



ASISTENCIA TÉCNICA: PROGRAMA RED-GÉNERO.

FINANCIA: MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL



Índice

I. Introducción	3
II. Comisión de Igualdad.....	6
III. Vigencia.....	8
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad.....	8
V. Ejes de actuación.....	14
VI. Objetivos del plan de igualdad	15
VII. Ejes de actuación y medidas.....	19
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad.....	19
EJE 2: Selección y Contratación	17
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional	19
EJE 4: Retribuciones	20
EJE 5: Formación	21
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	22
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
EJE 8: Comunicación	24
EJE 9: Condiciones de trabajo.....	26
EJE 10: Voluntariado.....	29
VIII. Calendario.....	28
IX. Seguimiento y evaluación.....	33

I. Introducción

La Fundación Pioneros es una organización que trabaja desde el año 1968 con infancia, jóvenes y familias para ofrecerles nuevas oportunidades a través de la educación. La entidad impulsa procesos educativos desde la participación de todos los actores de la comunidad local, con carácter pre-ventivo y promocional, partiendo de la igualdad de oportunidades y orientados a facilitar dinámicas de transformación social para la mejora de la calidad de vida de todas las personas.

Entre sus características principales encontraríamos:

- ♀ Apuestan por la innovación en la intervención social para generar nuevas formas de dar respuesta a los retos de la sociedad partiendo de la conexión entre lo global y lo local en los procesos de aprendizaje de adolescentes y jóvenes.
- ♀ Gestionan proyectos de intervención en áreas clave para la juventud como son el conflicto social, la participación y la formación en competencias para la nueva ciudadanía o la preparación para ser excelentes profesionales en un entorno laboral cada vez más complejo.
- ♀ Convierten el conflicto y las dificultades en una oportunidad, favoreciendo la visión positiva para encontrar en las soluciones los procesos de transformación individual, grupal y comunitaria.
- ♀ Cuentan con equipos profesionales altamente cualificados y preparados para desarrollar líneas innovadoras de trabajo, donde los principios de intervención y la metodología son la clave del éxito para la actuación social que se plantea, ambas desde una máxima: mostrar a adolescentes, jóvenes y familias nuevos caminos para amar la vida.

Áreas

- ♀ **Área Socioeducativa:** el programa Educándonos realiza intervención socioeducativa con adolescentes, jóvenes y familias, además ofrecen espacios grupales de encuentro y relación entre jóvenes con la finalidad de educar en valores, emociones y sentimientos.
- ♀ **Área Socioeducativa Judicial:** facilitan en menores el desarrollo de sus competencias para favorecer su proceso de autonomía y socialización que eviten nuevos expedientes judiciales. También se interviene en situaciones de conflicto familiar bajo un enfoque sistémico y de colaboración con el fin de que menores y sus familias utilicen sus capacidades y recursos para encontrar sus propias soluciones.
- ♀ **Área Sociolaboral:** con el programa de Formación y Empleo para Jóvenes buscan la formación de personas críticas, competentes en las relaciones humanas y con deseo de aprender de forma permanente.
- ♀ También trabajan en un programa de cooperación al desarrollo con la Asociación Lar Santa María, en Brasil.

Misión

En Fundación Pioneros trabajan con jóvenes y sus familias desde sus recursos y capacidades con el objetivo de que sean protagonistas de su proceso de mejora y de transformación social. Desarrollan una intervención individualizada, con la familia, en formato grupal, terapéutico, educativo y comunitario en un proceso de innovación científico y profesional continuo. Asimismo, promocionan una intervención basada en un enfoque de salud y de igualdad de derechos y oportunidades reconociendo la diversidad cultural como elemento enriquecedor y favorecedor de la convivencia.

Visión

Fundación Pioneros es una entidad independiente en criterios y autónoma en actuaciones respecto de cualquier gobierno, ideología política, credo religioso o cualquier otra instancia ajena a la entidad.

Su sistema de organización e intervención permite la evaluación y mejora continua, de manera que Pioneros es un referente positivo tanto para las personas participantes de los programas como para la opinión profesional especializada. Sus procesos de organización y acción responden a una planificación estratégica que da prioridad en todas sus actuaciones a la orientación hacia las personas.

Dispone de las infraestructuras necesarias para llevar a cabo sus programas en cada una de las áreas de trabajo y considera al equipo humano de la entidad como su principal activo por su compromiso, actualización, formación y búsqueda permanente de nuevas metodologías y herramientas de intervención.

Económicamente, aspira a diversificar sus fuentes de financiación y riesgo y a disponer de un alto nivel de autonomía financiera generado por la red de captación de donaciones tanto individuales como empresariales, así como a consolidar la colaboración y los servicios prestados a las administraciones públicas.

A nivel social apuesta por el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con los diversos recursos comunitarios del entorno, así como por convertirse en agente social relevante en el impulso de políticas públicas dentro de su ámbito de intervención.

Valores

Para alcanzar la misión que se han propuesto como organización, las personas que forman parte del equipo humano de Fundación Pioneros se distinguen por realizar su trabajo intentando poner en práctica una serie de valores que dan coherencia al fin de la organización. Estos valores son:

DIVERSIDAD: La entidad cree que una de las claves del éxito en la intervención con personas es la utilización de una metodología adecuada a cada caso. Esto es así porque entienden que la mejor comprensión del mundo y las personas que viven en él se consigue ampliando el foco a todas las identidades individuales existentes, con una dedicación preferencial por las y los jóvenes más vulnerables.

INNOVACIÓN: Apuestan por la formación y la innovación como motor de enriquecimiento desde el conocimiento. La innovación es entendida en F. Pioneros como valor, porque es la manera de dar respuesta a los desafíos que plantea la sociedad.

DEMOCRACIA (social): Entendida por la Fundación como un principio de poder repartido donde nadie es más que nadie. También como valor desde donde relacionarnos como personas, grupos y colectivos diversos favoreciendo la igualdad de oportunidades y el derecho a decidir.

COLABORACIÓN/COOPERACIÓN/CERCANÍA: La entidad refiere fomentar el respeto y la puesta en valor de las demás personas, enriqueciéndose con su diversidad y manteniendo relaciones de cooperación con otras organizaciones para potenciar sus fortalezas en beneficio de la juventud. A la vez, entienden la relación entre profesional y participante en un marco de cooperación donde el vínculo es un factor clave en su praxis.

TRANSFORMACIÓN: Entendido como un proceso socio-educativo abierto y continuo que contribuye a generar las condiciones para el desarrollo de una ciudadanía crítica, responsable y comprometida a nivel individual y colectivo, dando lugar a una sociedad más justa y equitativa.

CONFIANZA EN LAS PERSONAS: La Fundación Pioneros cree que las personas poseen recursos para la comprensión de sí mismas, para modificar su autoconcepto, sus actitudes, sus acciones y comportamientos desde la libertad. Así, tratan de promocionar esos recursos y tener en cuenta, desde el inicio, las necesidades y demandas que nos plantean las y los jóvenes y sus familias, poniéndoles en el centro y desde un claro enfoque de Derechos Humanos.

EDUCACIÓN PARA LA PAZ: Entienden que el conflicto es fuente de aprendizaje y sabiduría, por eso uno de sus objetivos es ayudar a gestionarlo de manera eficaz y eficiente para promover el desarrollo humano desde una cultura de paz.

Ubicación

La Fundación Pioneros está situada en la Calle Marqués de Vallejo, 11, y en la Calle Portales 27, de Logroño.

II. Comisión de Igualdad

La Fundación Pioneros firmó, el 30 de septiembre de 2020, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 15 de diciembre una Comisión de Igualdad, conformada por 6 personas: 3 representantes de la entidad y 3 representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- ♀ Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- ♀ Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- ♀ Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- ♀ Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- ♀ Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- ♀ Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- ♀ Analizar los datos facilitados por la empresa (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones (incluidas las variables).
 - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Discriminación por razón de embarazo y maternidad.
- ♀ Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- ♀ Colaborar de forma activa en su implantación.

- ♀ Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- ♀ Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- ♀ Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada seis meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. Vigencia

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Ese es el caso de **Fundación Pioneros**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha mismo, seguirá en vigor el presente.

IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad



Datos de personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que **la plantilla de la Fundación Pioneros es paritaria** ya que existe un 52,63% de trabajadores y un 47,37% de trabajadoras. Los y las trabajadoras se concentran mayoritariamente en la **franja de edad** de 30 a 45 años (52,6%). Existe además presencia en un 26,3% en la que corresponde a entre 46-55 años. Además, hay un idéntico 10,5% de la plantilla que tiene entre 20 y 29 años o más de 56 años.







Tipo de contrato

En la Fundación Pioneros, hay **tres modalidades de contratación**: indefinido a tiempo completo (68,45% de la plantilla) indefinido a tiempo parcial (10,5%) y temporal a tiempo completo (21,1%). Existe pues una baja temporalidad de las personas empleadas, siendo indefinidas casi en un 80%. Sobre el tipo de jornada, la parcialidad también es muy pequeña afectando a un 10% de la plantilla.

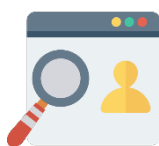
El 100% de los varones tiene contrato indefinido a tiempo completo y el 40% de las mujeres está en la misma situación, encontrando otro 40% de trabajadoras que son temporales a tiempo completo y el último 20% indefinidas a tiempo parcial.

Esto quiere decir que, siendo muy bajas la temporalidad y la parcialidad en la Fundación, estas recaen exclusivamente en las trabajadoras mujeres.

 <p>Antigüedad</p>	<p>En cuanto a la antigüedad de la plantilla: las trabajadoras mujeres tienen en un 40% una antigüedad de menos de 6 meses. Existe un 10% que lleva más de 20 años y en la misma proporción de 3 a 5 años y de 1 a 3 (10%). Asimismo hay un 20% con una permanencia en la Fundación de 10 a 20 años. Los trabajadores hombres llevan en un 33,3% de 10 a 20 años en la organización, un idéntico 33,3% de 3 a 5 años y un 22,2% de 5 a 10 años. Por último, el 11,1% de 1 a 3 años.</p> <p>La persona con mayor antigüedad en la Fundación es una mujer.</p>
 <p>Tiempo de trabajo</p>	<p>En relación a las horas semanales de trabajo, un 89,5% de la plantilla trabaja de 36 a 40 horas semanales, encontrando apenas un 10,5% que lo hace de 16 a 30 horas. Eso supone que el 100% de los varones y el 80% de las mujeres trabajan la jornada completa.</p>
 <p>Estudios</p>	<p>Analizando la formación de la plantilla de la Fundación encontramos que el 68,% de la misma posee estudios universitarios y el 31,6% restantes de carácter secundario. En el caso de las trabajadoras, un 60% tienen estudios universitarios y el 40% secundarios. En el caso de los hombres los porcentajes son 77,8% universitarios y 22,2% bachillerato-secundarios.</p>
 <p>Niveles jerárquicos y departamentos</p>	<p>En la Fundación Pioneros existen 4 niveles jerárquicos en los que las personas trabajadoras se reparten de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ El 77,8% de los trabajadores son Educadores/Comunicación y el 22,2% restante en Coordinación. ♀ El 60% de las trabajadoras son Educadoras/Comunicación. Hay un 20% como Administración, un 10% en Gerencia y un 10% en Coordinación. <p>Atendiendo a los 4 departamentos existentes: Administración, Comunicación/Educadores-as, Coordinación y Gerencia, el mayor número de personas, un 77,8% de hombres y el 60% de las mujeres, están en el departamento de Educadores-as/Comunicación. Gerencia y Administración cuentan únicamente con presencia de mujeres (10% y 20%</p>

respectivamente). Sobre la Coordinación, hay un 20% de varones y el 10% restante de las mujeres.

Podemos deducir que **existe algún departamento por completo feminizado**, en el que se concentran más mujeres (el caso de Administración).



Selección

La **Fundación Pioneros** desarrolla un proceso de **selección de personal** estipulado en el sistema de gestión. En él se detalla pormenorizadamente los pasos y sistemas utilizados en el procedimiento.

Los **factores que determinan** que la entidad inicie un proceso de selección y contratación son la cobertura de bajas laborales, la sustitución de personal o la ampliación de la plantilla por la implantación de nuevos programas o proyectos.

Los **perfiles** se definen teniendo en cuenta las necesidades detectadas a nivel técnico y la entidad siempre realiza un sondeo interno de promoción antes de abrir la candidatura a la selección externa. Esta posibilidad de **movilidad dentro** de la Fundación Pioneros es valorada por la coordinación de equipo.

Los **sistemas de gestión de candidaturas** que se utilizan son la recepción y criba de currículos. Posteriormente, se realizan entrevistas personales, las cuales tienen carácter eliminatorio. Estas entrevistas no cuentan con un cuestionario o batería de preguntas estandarizado. La entidad realiza una enumeración de posibles personas candidatas en función de la valoración que hayan tenido en las fases del proceso.

La **última decisión** sobre una contratación es del Patronato o en su representante la Presidencia.

Entre las **características y competencias** más valoradas por la Fundación entre las personas candidatas están la capacidad de trabajar en equipo y tener visión global. Además, se aprecia el dinamismo y la capacidad de generar contextos educativos creativos y la competencia de innovar, de tener iniciativa y formación pedagógica lo más amplia posible. Además se indica como necesaria la experiencia para el trabajo con grupos y a nivel de formación, y la intervención en entornos de diversidad cultural y en contextos educativos a partir del arte y la creatividad. En general, la Fundación valora que sea una persona con madurez personal, motivación por el trabajo con jóvenes y capacidad de trabajo en equipo.

La Fundación Pioneros no observa **ninguna barrera** para la incorporación de mujeres.



La Fundación Pioneros cuenta con un **Plan de Formación** dirigido a toda la plantilla cuyo contenido está diseñado por el equipo coordinador con las necesidades detectadas a través de encuestas de satisfacción de profesionales y en reuniones de equipo.

Formación

Las **ofertas de formación** se difunden a través de las coordinaciones en reuniones de equipo o en grupos de mejora y buscan cursos orientados normalmente a la adquisición de recursos técnicos de intervención directa con jóvenes y familias. Los cursos son de **carácter obligatorio** y se busca la máxima participación posible, incluso entre las personas familiares. Generalmente el 80% de la formación se prioriza que sea en horario laboral y se facilita la asistencia a personas con responsabilidades familiares. La Fundación establece flexibilidad horaria y compensación de jornada por la asistencia a los mismos, y cada persona trabajadora dispone de una bolsa de 40 horas de formación que puede gestionar para facilitar su participación en un curso, master, etc...



Promoción

En la Fundación Pioneros se cuenta con una **metodología de evaluación de personal** basada en una encuesta de autoevaluación de competencias, y en estos momentos están trabajando en un sistema común de evaluación de competencias profesionales 360 grados.

Por las características de la organización, **las principales posibilidades de promoción** que existen son la de coordinación de área, y la de gerencia. En este sentido no existe ninguna metodología específica, se evalúa las competencias de liderazgo y las competencias profesionales técnicas para el puesto y se ofrece la posibilidad a la persona concreta.

En el año 2019, no ha promocionado ninguna persona trabajadora.



Política salarial

Los criterios que utiliza la Fundación Pioneros para decidir su **política salarial** dependen del convenio de aplicación, en este caso el *III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores*. La Fundación Pioneros no cuenta con incentivos ni beneficios sociales y la asignación de complementos responsabilidades vendría por responsabilidad del puesto (coordinación de área) y por años de antigüedad.

- ♀ La Fundación Pioneros no cuenta con **incentivos ni beneficios sociales**.
- ♀ Según la **distribución de la plantilla por bandas salariales**, se observa que el 77,78% de los varones percibe entre 1.201 y 1.500 euros, al igual que el 50% de las trabajadoras. El 22,2% de los hombres de la plantilla cobra entre 1.801 y 2.100 igual que el 20% de las trabajadoras. El resto de las mujeres se encuentran en la franja de los 601 a 900 euros o de menos de 600 (20% y 10% respectivamente), no encontrándose ningún varón en la parte baja de la tabla salarial.



Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Las principales **medidas de conciliación de la vida laboral** existentes en Fundación Pioneros son las siguientes:

- ♀ Flexibilidad de horarios
- ♀ Reducción de jornada
- ♀ Jornada coincidente con el horario escolar
- ♀ Teletrabajo
- ♀ Jornada continua en tiempo estival

Cabe reseñar que la Fundación adopta todas las medidas de igualdad que describe su convenio en sus artículos 88 y 91.

En el último año en la Fundación Pioneros analizado se han producido 3 **bajas temporales o permisos** (33,3% cada una). Una de ellas vinculada al nacimiento, otra de excedencia por cuidado de hijo/a y otra reducción por motivos familiares.



Comunicación

Los **canales de comunicación interna** que se utilizan habitualmente en la Fundación Pioneros son principalmente: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, cuestionarios de obtención de información, manuales, publicaciones y un grupo de Whatsapp

Y a **nivel externo**: redes sociales, boletín noticias, participación en congresos/jornadas, publicaciones técnicas/manuales/guías/estudios, trípticos/carteles informativos, encuestas a usuarios/as y material formativo

La entidad refiere que se han realizado **campañas** sobre igualdad, voluntariado, juventud, derechos humanos, diversidad en boletines informativos, vídeos y RR.SS.

Asimismo considera que la imagen que se transmite es de una entidad igualitaria, existiendo margen de mejora a nivel de uso del lenguaje inclusivo.



Política Social

La Fundación Pioneros no conoce **los incentivos, ayudas y bonificaciones** que actualmente existen para la contratación de mujeres. La entidad busca, como constatan los datos, la paridad entre mujeres y hombres en las contrataciones.



La Fundación Pioneros no cuenta con un protocolo para la **prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo** pero se encuentran en la actualidad trabajando en este documento. La organización refiere mantener una actitud

Prevención del acoso sexual

vigilante ante los posibles casos que hayan podido o pudieran producirse.



Riesgos laborales y salud laboral

La Fundación Pioneros cuenta con un protocolo de **prevención de riesgos laborales** general que, si bien no ha sido redactado con una perspectiva de género, sí cuenta con medidas específicas para mujeres en situación de embarazo.



Voluntariado

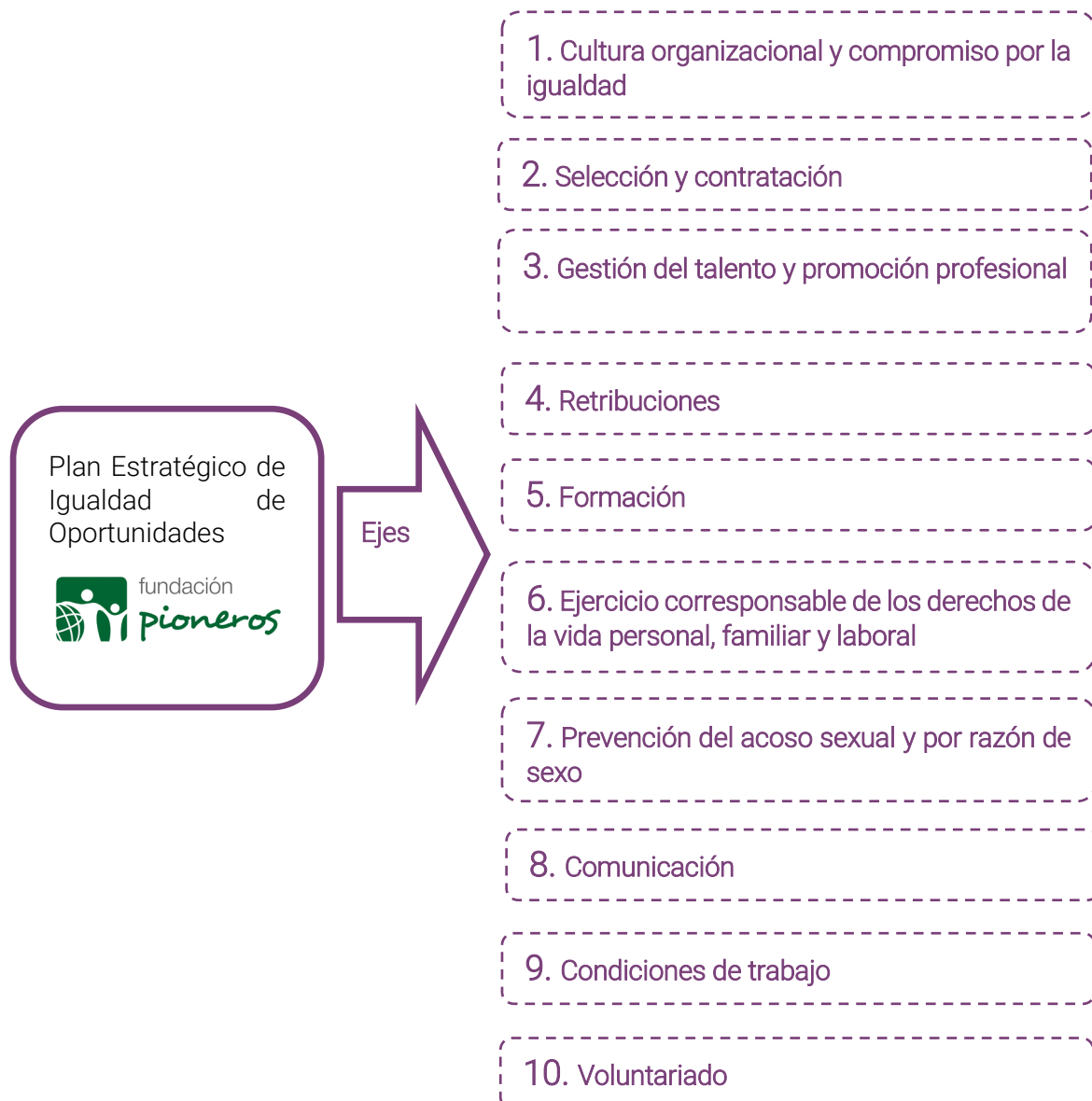
Las **personas voluntarias** de la entidad juegan un importante papel y se consideran un proceso esencial dentro del organigrama y del modelo de gestión de la Fundación.

Los **requisitos** para ser voluntario/a son, además de lo que marca la Ley del Voluntariado, tener más de 15 años, disponer de tiempo para ofrecerlo a un proyecto y poseer unas aptitudes y actitudes adecuadas para el trabajo con personas. El Plan de Voluntariado de la organización contienen un protocolo de bienvenida y además las personas voluntarias reciben formación como parte del modelo de trabajo de la Fundación.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de la **Fundación Pioneros** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **10 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en la **Fundación Pioneros** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Seguir promoviendo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Sistematizar, desde la perspectiva de género, los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Sistematizar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. Retribuciones:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Revisión del Plan de Formación incluyendo formación en igualdad.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo: Promocionar nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas a las necesidades de la plantilla.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

Objetivo: Continuar promoviendo y difundiendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, así como la sensibilización social sobre esta cuestión.

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

10. Voluntariado:

Objetivo: Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.

VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVO	Seguir promoviendo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Comisión de Igualdad Comunicación Voluntariado	Humanos	Plan de igualdad enviado. Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad.
1.2	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	Referencias incluidas. Tipo de información que incluye.
1.3	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	Biblioteca creada.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.4 Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.

EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
OBJETIVO	Sistematizar, desde la perspectiva de género, los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>2.1</p> <p>Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.</p>	<p>Equipo Coordinador Comunicación Voluntariado</p>	<p>Humanos</p>	<p>% de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</p> <p>% de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados.</p> <p>% de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</p>
<p>2.2</p> <p>Empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.</p>	<p>Equipo Coordinador</p>	<p>Humanos</p>	<p>Nº y tipo de canales utilizados.</p>
<p>2.3</p> <p>Recoger información estadística de las candidaturas presentadas desagregada por sexo, departamento, puesto y resultado.</p>	<p>Equipo Coordinador Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>Nº y distribución porcentual de candidaturas, por sexo, departamento, puesto, resultado y año.</p>
<p>2.4</p> <p>Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.</p>	<p>Equipo Coordinador Patronato</p>	<p>Humanos</p>	<p>Nº de personas contratadas por sexo utilizando este criterio.</p>

EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Sistematizar con perspectiva de género los procesos de promoción.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Revisión del proceso de evaluación de desempeño incorporando la perspectiva de género. Equipo Coordinador Comisión de Igualdad	Humanos	-Sistema de Evaluación del Desempeño creado.
3.2	Informar de las vacantes con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias. Equipo Coordinador Comunicación Voluntariado	Humanos	Nº de vacantes informadas. Nº de personas candidatas y tipo (personal remunerado o voluntario).

EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>4.1 Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, recogidas en un registro salarial, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.</p>	<p>Equipo Coordinador Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<p>Informes de evaluación realizados sobre política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.</p> <p>Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.</p>

EJE 5: Formación

ACCIÓN	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Revisión del Plan de Formación, incluyendo formación en igualdad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1 Revisión del plan de formación anual incluyendo formación en transversalización de género en los proyectos y en coeducación, reservando plazas para personas voluntarias y Patronato.	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> ♀ Plan anual de formación revisado ♀ % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. ♀ N° de personas participantes del Patronato. ♀ N° de personas voluntarias formadas. ♀ Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN	Difundir y promover las medidas de conciliación de la vida familiar y personal disponible en la entidad, además de otras nuevas ajustadas a las necesidades de la plantilla, promocionando la corresponsabilidad.
OBJETIVO	Promocionar nuevas medidas de conciliación de la vida personal y familiar adecuadas a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1 Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas o modificaciones de las medidas existentes.	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad	Humanos	Informe final con conclusiones y propuestas. Nº y distribución porcentual de participantes en las reuniones, desagregado por sexo. Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
6.2 Crear y difundir una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.	Equipo Coordinador Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	Documento elaborado y aprobado. Documento difundido.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la difusión y formación en prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, tanto a personal laboral como a voluntariado.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad RRL	Humanos	Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Patronato Equipo Coordinador Comisión de Igualdad	Humanos	Persona o equipo nombrado y formado.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a las personas voluntarias que participan en las actividades de la entidad.	Patronato Equipo Coordinador Comisión de Igualdad	Humanos	Difusión del protocolo realizada. N.º difusiones, métodos y alcance. N.º de consultas recibidas de acoso. N.º denuncias presentadas/ resueltas.

EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Continuar promoviendo y difundiendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, así como la sensibilización social sobre esta cuestión.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1 Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS.	Equipo Coordinador Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	N ^a de cambios realizados. Tipo de documentos modificados.
8.2 Realizar un documento-manual interno sobre lenguaje inclusivo para difundir entre el personal laboral y voluntariado.	Comunicación Comisión de Igualdad	Humanos	N ^a de cambios realizados. Tipo de documentos modificados.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>8.3 Llevar a cabo una campaña de visibilización del compromiso de Fundación Pioneros con la Igualdad de oportunidades.</p>	<p>Comisión de Igualdad Comunicación</p>	<p>Humanos</p>	<p>Campaña diseñada. Canales de difusión empleados. Impacto de la difusión.</p>
<p>8.4 Participar y colaborar en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).</p>	<p>Patronato Equipo Coordinador Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>N.º y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. N.º y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. N.º de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.</p>

EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1 Revisar Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras.	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad RRL	Humanos Económicos	- Plan de Prevención de Riesgos con perspectiva de género realizado.

EJE 10: Voluntariado

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género la gestión del voluntariado, formando y sensibilizando a las personas voluntarias de la Fundación Pioneros.
OBJETIVO	Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10.1	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad Voluntariado	Humanos	Nº y tipo de referencias incorporadas al protocolo y manuales.
10.2	Equipo Coordinador Comisión de Igualdad Voluntariado	Humanos	Nº de personas voluntarias que asisten a las formaciones, segregado por sexo. Nivel de satisfacción de las personas que acuden a los cursos.

VIII. Calendario

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad (plantilla, equipo directivo, socios/as, voluntariado, ...)																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.3	Recoger bibliografía y disponer de una biblioteca sobre igualdad de género, accesible a toda la plantilla y voluntariado.																
1.4	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad .																
EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
2.1	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.2	Empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres																
2.3	Recoger información estadística de las candidaturas presentadas desagregada por sexo, departamento, puesto y resultado																
2.4	Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.																
EJE 3: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
3.1	Revisión del proceso de evaluación de desempeño incorporando la perspectiva de género.																
3.2	Informar de las vacantes con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																
EJE 4: RETRIBUCIONES																	

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
4.1	Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla, recogidas en un registro salarial, prestando especial atención a la asignación de complementos y a la clasificación profesional. Plantear acciones correctoras si fuera necesario.		■				■				■				■		
EJE 5: FORMACIÓN																	
5.1	Revisión del plan de formación anual incluyendo formación en transversalización de género en los proyectos y en coeducación, reservando plazas para personas voluntarias		■				■				■				■		
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
6.1	Realizar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas o modificaciones de las medidas existentes.		■	■							■	■					
6.2	Crear y difundir una Guía de Medidas y Recursos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que podrían aprobarse.				■								■				
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																	

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a las personas voluntarias que participan en las actividades de la entidad.																
EJE 8: COMUNICACIÓN																	
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y en las comunicaciones externas, así como en las RRSS y la página web.																
8.2	Realizar un documento-manual interno sobre lenguaje inclusivo para el personal laboral y voluntariado.																
8.3	Llevar a cabo una campaña de visibilización del compromiso de Fundación Pioneros con la Igualdad de oportunidades.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
8.4	Participar y colaborar en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).																
EJE 9: CONDICIONES DE TRABAJO																	
9.1	Revisar Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras.																
EJE 10: VOLUNTARIADO																	
10.1	Incorporar referencias del compromiso por la igualdad de la entidad, así como el enfoque de género, en el protocolo de bienvenida para personas voluntarias.																
10.2	En la formación al voluntariado, incorporar contenidos sobre igualdad.																

IX. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida 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 permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Fundación Pioneros.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

♀ Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

♀ Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

♀ 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 entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de Fundación Pioneros 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 Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Fundación Pioneros 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 del año 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: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en La Rioja, a 8 de enero de 2021.