

# Plan de Igualdad

---

**FUNDACION SOLIDARIDAD DEL HENARES PROYECTO HOMBRE**

Fecha: 27 de marzo de 2013

Periodo de vigencia: 1 de mayo de 2013 a 30 de abril de 2018

**Subvencionado por:**



## **INDICE**

1. PRESENTACION

2. OBJETIVOS

3. AMBITOS DE ACTUACION

4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION

4.1. AMBITO CORPORATIVO

4.2. AMBITO DE RELACIONES LABORALES

4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA  
FUNDACIÓN

5. SISTEMA DE EVALUACION

6. CRONOGRAMA

7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

## 1. PRESENTACION

---

Solidaridad del Henares Proyecto Hombre es una Fundación privada de interés público, de carácter benéfico y promocional, sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, con personalidad jurídica propia y constituida por tiempo indefinido el 21 de diciembre de 1992.

La Fundación está inscrita en el Registro de Fundaciones y tiene plena capacidad para obrar, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico;

La principal área de actuación de nuestra Fundación es la Intervención y Prevención en adicciones.

Solidaridad del Henares también desarrolla proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en Nicaragua, siempre dentro del campo de Intervención y prevención en adicciones, en apoyo de menores y adultos en situación de riesgo de exclusión.

La Fundación, según refiere en sus estatutos, acogerá, sin distinción de sexo, religión o ideas políticas a cuantos busquen su ayuda, siempre que acepten las normas de carácter pedagógico, terapéutico o de convivencia establecidas por la misma.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Patronato de la Fundación realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al menor número de trabajadores en plantilla, decide ponerlo en marcha como medida de garantía del espíritu y valores de la Fundación, en consonancia con los principios de la Ley.

Por otra parte, en la Fundación se es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Fundación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las

propias relaciones internas que se establecen entre los trabajadores. A lo largo de años de funcionamiento se corre el riesgo de perder de vista la “visión” de la organización y las características especiales y concretas del lugar donde trabajamos en detrimento de las relaciones laborales y personales. Es deseo de la Fundación mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad y coherencia.

## 2.OBJETIVOS

---

### OBJETIVOS GENERAL

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Fundación como en la consecución de sus fines estatutarios

### OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ONG, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

### 3. AMBITOS DE ACTUACION

---

Desde la Fundación Solidaridad del Henares nos planteamos, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

#### 3.1. Ambito corporativo

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Fundación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

#### 3.2. Ambito de relaciones laborales

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Fundación.

Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

#### 3.3. Ambito de Programas y Servicios que ofrece la Fundación

Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

## 4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION

---

### 4.1. AMBITO CORPORATIVO

#### **Objetivos:**

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Fundación
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Fundación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Fundación desarrolla sus acciones, incluyendo los ámbitos de trabajo de los proyectos de cooperación internacional, como es el caso actual de Nicaragua.

#### **Acciones:**

- 4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a los patronos miembros de la Fundación como a los miembros de la Plantilla.
- 4.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la Plantilla y la Fundación.
- 4.1.3. Revisión de los Estatutos de la Fundación para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- 4.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.
- 4.1.5. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la Fundación.

4.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

**Implicados:** Miembros/patronos de la Fundación, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

## 4.2. AMBITO DE RELACIONES LABORALES

### Objetivos:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la Fundación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Organización
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la Fundación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse

### Acciones concretas por áreas de actuación:

*Como se ha concretado en el diagnóstico de la Organización, en algunas de las áreas estudiadas no se han detectado necesidades actualmente que requieran la adopción de medidas especiales, por lo que se concretarán las acciones de aquellas en las que sí se han señalado:*



**Area de selección de personal:**

En este aspecto se ha mencionado que parece resultar más accesible este trabajo para las mujeres que para los hombres, debido a que es mayor el número de mujeres que de hombres trabajando. Debemos tener en cuenta que es mucho mayor el porcentaje de mujeres que muestran interés y de hecho se forman en Ciencias Sociales en general, que el de hombres. Hasta la organización llegan por tanto más candidaturas de mujeres y de hecho existen algunas dificultades a la hora de encontrar hombres preparados y motivados para la realización de esta tarea, y poder equilibrar los equipos de trabajo.

**Area de promoción:**

Se ha señalado en el diagnóstico la no existencia de sistemas de promoción interna en la Fundación, ocupándose los cargos directivos de forma alternada y no constituyendo ningún tipo de incentivo para las personas que lo tienen. No obstante sí suponen una mayor responsabilidad y una mayor influencia en el desarrollo del trabajo y en las personas, posibles fuentes de motivación personal, etc.

Por ello creemos necesario tenerlo en cuenta y adoptar la siguiente medida:

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

**Area de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:**

4.2.2. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.2.3. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

- 4.2.4. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.
- 4.2.5. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.
- 4.2.6. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.

**Area de condiciones de trabajo y política salarial:**

- 4.2.7. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

**Area de riesgos laborales y salud:**

- 4.2.8. Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

**Area de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**

- 4.2.9. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización
- 4.2.10. Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual
- 4.2.11. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Fundación y se tomen las medidas pertinentes.

### **4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN**

#### **Objetivos:**

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la Fundación, tanto en España como fuera (Nicaragua), en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

#### **Acciones:**

- 4.3.1. Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres en nuestros dispositivos en cualquiera de sus fases de tratamiento.
- 4.3.2. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos, embarazo, masculinización de los recursos, estereotipos de tratamiento, etc.)
- 4.3.3. Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarios/as de los distintos recursos, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.
- 4.3.4. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan educativo-formativo de las personas en tratamiento o participantes en los programas de prevención. (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

## 5. SISTEMA DE EVALUACION

---

Se trata de una **evaluación interna** porque la realizarán personas pertenecientes a la propia Organización, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible.

Por otra parte será una **evaluación participativa**, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de la plantilla como de los patronos de la Fundación.

Si es posible de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor como es el caso de los voluntarios que colaboran con la entidad.

La evaluación a realizar mantendrá un papel **formativo**, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo anualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del Plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los **objetivos de la evaluación** serán:

- Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguiente criterios de evaluación:
  - *Eficacia*: valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.

- *Eficiencia*: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
  - *Proceso*: se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
  - *Impacto*: analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
  - *Visibilidad*: se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones así como su estrategia informativa.
- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.
  - Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan
  - Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del Plan, que será presentado a las personas y/o entidades pertinentes, dentro de los plazos previstos (en principio, en septiembre de 2013).

Los **indicadores** se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

- Eficacia (resultados):
  - Nº total de acciones por áreas implantadas en la entidad
  - Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
  - Nº y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional
  - Grado de desarrollo de los objetivos programados
  - Otros
- Eficiencia:
  - El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado

- Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
- Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
- Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.
- Otros
- Proceso:
  - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
  - Soluciones aportadas
  - Grado de información y difusión en la Plantilla y miembros de la Fundación
  - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
  - Cambios en la programación
  - Otros
- Impacto:
  - Efectos no previstos del plan
  - Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo
  - Aumento de la concienciación de la plantilla y personas beneficiarias de la entidad con respecto a la Igualdad de oportunidades
  - Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.)
  - Cambios en las relaciones de la plantilla con los órganos de gobierno
  - Otros

Se realizará un informe de evaluación tras la 1ª fase de implantación que será comunicado tanto a la Plantilla como a la Fundación y las autoridades relacionadas, en septiembre de 2013.

## 6. CRONOGRAMA

En principio las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante este mismo año; desde mayo a diciembre de 2013

En los siguientes años en los que esté vigente el Plan se realizarán revisiones e informes anuales del mismo, con las modificaciones que se vayan considerando oportunas.

ACCIONES PREVISTAS	My	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Formación y sensibilización en materia de Igualdad	X	X						
Revisión Documentación corporativa (Estatutos, Plan estratégico, Publicaciones)	X	X						
Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección y entre hombres y mujeres.	X	X	X	X	X	X	X	X
Estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación		X	X					
Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación				X	X	X	X	X
Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal	X	X	X	X	X	X	X	X
Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres	X	X	X	X	X	X	X	X
Incluir por escrito las medidas adoptadas Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.				X	X	X	X	X
Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción área de riesgos laborales	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización		X	X					
Sensibilización frente al acoso en la organización					X	X		
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Fundación y se tomen las medidas pertinentes	X	X	X	X	X	X	X	X
Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres					X	X		
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarios/as, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres.	X	X						
Formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan educativo-formativo de las personas en tratamiento o participantes en los programas de prevención	X	X	X	X	X	X	X	X

## 7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION

---

### **RECURSOS HUMANOS**

La Dirección General de Solidaridad del Henares será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la Plantilla y el Patronato de la Fundación.

#### COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por 2 personas de la Fundación y 2 personas de la Plantilla de la ONG (con cargos directivos intermedios):

- Eugenio Parlorio de Andrés: Administrador de la Fundación Solidaridad del Henares.
- Laura Domínguez Monge: Vocal de la Fundación Solidaridad del Henares
- Francisco José Sainero García: Director y Terapeuta del Programa de tratamiento para la adicción al alcohol y del Programa de Patología Dual.
- M<sup>a</sup> Belén Aragonés Pastor: Coordinadora terapéutica de Programas de PHCLM



## 8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Solidaridad del Henares Proyecto Hombre, estará vigente desde el momento de su aprobación por parte del Patronato de la Fundación, cuya próxima reunión será en abril de 2013. EL plazo previsto de vigencia será de 1 de mayo de 2013 a 30 de abril de 2018.

En Guadalajara a 27 de marzo de 2013

Fdo: Laura Domínguez Monge  
García

Fdo: Francisco José Sainero

Fdo: Eugenio Parlorio de Andrés

Fdo: M<sup>a</sup> Belén Aragonés Pastor

(Miembros de la Comisión de Igualdad)