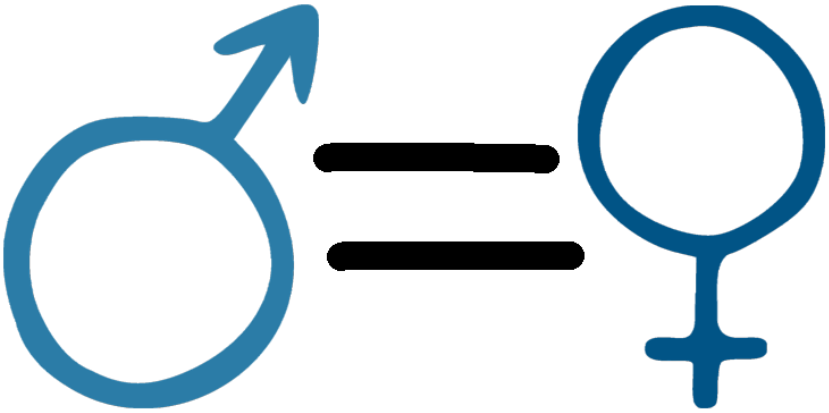
Plan de igualdad



10-2-2020

Control de versiones

VERS	FECHA	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN MEJORA
1.0.	07/02/2018	Guillermo Giner	Versión previa: “Transversales. Equidad de género”.
2.0.	05/02/2019	Guillermo Giner	Primera versión Plan de igualdad
3.0.	01/09/2019	Consuelo Cáceres	Actualizaciones, puesta al día y mejoras diversas, agregado ANEXO
4.0	04/10/2019	Jordi Díaz	Revisión y adaptación para presentación a convocatorias
5.0	10/02/2020	Consuelo Cáceres	Adaptaciones requerimientos Visado y actualización de datos de la plantilla 2020

Contenido

Control de versiones 1

Índice de Tablas 3

1. Manifiesto: compromiso y trayectoria pro igualdad de género 5

2. Partes suscriptoras 9

3. Introducción 10

4. Marco de referencia 11

5. Características generales y alcance del Plan 12

5.1 Ámbito de Aplicación General 12

5.2 Ámbito subjetivo 13

5.3 Periodo de Vigencia 13

6. Metodología utilizada 14

7. Diagnóstico de Situación actual 15

7.1 Visión interna: Información empresa y plantilla 16

7.1.1 Distribución de la plantilla por edades 16

7.1.2 Distribución de la plantilla por nivel de estudios 16

7.1.3 Distribución de la plantilla por categorías profesionales 16

7.1.4 Distribución de la plantilla por tipos de contrato 17

7.1.5 Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal 17

7.1.6 Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos 17

7.1.7 Composición Órganos de Gobierno 18

7.1.8 Movimientos de personal 18

7.1.9 Responsabilidades familiares 19

7.1.10 Formación 20

7.1.11 Promoción profesional 21

7.1.12 Cuadro de retribuciones 22

7.2 Acceso al empleo 22

7.3 Conciliación 24

7.4 Clasificación profesional, promoción y formación 25

7.5 Retribuciones 28
7.6 Salud Laboral 30
7.7 Comunicación y lenguaje no sexista 31
7.8 Visión externa: Actividades y Proyectos de la Fundación 32
8. Objetivos del Plan 34
8.1 Objetivos generales a largo plazo 34
8.2 Objetivos específicos a corto plazo 35
9. Programa de Actuación 36
9.1 Área de acceso a la ocupación y contratación (OC) 36
9.2 Área de conciliación y corresponsabilidad (CC) 37
9.3 Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina (PF) 38
9.4 Área de retribuciones y auditorías salariales (RA) 39
9.5 Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (PA) 39
9.6 Área de comunicación y lenguaje no sexista (CL) 39
10. Medios y recursos para su puesta en marcha 41
11. Evaluación y Seguimiento 41
Anexo - Marco de referencia 42
Glosario 44
Bibliografía 46
Anexo – Firma de conocimiento y participación del plan de Igualdad 47

Índice de Tablas

Tabla 1: Tabla de recogida de información de la empresa 15
Tabla 2: Distribución de la plantilla por edades 16
Tabla 3: Distribución por nivel de estudios 16
Tabla 4: Distribución por categorías profesionales 16
Tabla 5: Distribución por tipos de contrato 17
Tabla 6: Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal 17
Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos 18
Tabla 8: Movimientos de personal - Número de ingresos y bajas 18
Tabla 9: Motivo de las bajas producidas en el último año 19
Tabla 10: Número de horas de baja temporal en el último año 19
Tabla 11: Responsabilidades familiares - Número de hijos 19

Tabla 12: Responsabilidades familiares - Edades de hijos e hijas 19
Tabla 13: Responsabilidades familiares - Otras personas a cargo 20
Tabla 14: Tabla de formación del último año 20
Tabla 15: Tabla de formación prevista 21
Tabla 16: Número personas que han ascendido de nivel en el último año 21
Tabla 17: Ascensos por categorías profesionales en el último año 21
Tabla 18: Cuadro de retribuciones por categoría profesional 22
Tabla 19: Autoevaluación área de acceso al empleo 24
Tabla 20: Autoevaluación área de conciliación 25
Tabla 21: Autoevaluación área de clasificación profesional 26
Tabla 22: Autoevaluación área de promoción 27
Tabla 23: Autoevaluación área de formación 28
Tabla 24: Autoevaluación área de retribuciones 29
Tabla 25: Autoevaluación área de retribuciones 31
Tabla 26: Autoevaluación área de Comunicación y lenguaje no sexista 32

1. Manifiesto: compromiso y trayectoria pro igualdad de género

Fundación Social District-Músic@s por la Salud, es una entidad sin ánimo de lucro inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación con nº de registro 1788, que impulsa, principalmente:

- ✓ **Musicosporlasalud.org**
  Microconciertos participativos en hospitales y centros sociosanitarios
- ✓ **Pianos por la Salud**
  Instalar permanentemente un piano de cola en el hall de los principales hospitales
- ✓ **Campanasporlasalud.org**
  Cambiar la percepción del cáncer celebrando el fin del tratamiento
- ✓ **Soyresponsable.es**
  Comunidad de personas interesadas en el estilo de vida responsable: salud, alimentación, ejercicio físico...

Nuestro compromiso

Desde el inicio de las actividades de la Fundación, la perspectiva de igualdad de género ha sido una de las características esenciales a la hora de realizar las intervenciones, razón por la cual no partimos de cero en la elaboración de este plan y no nos es desconocida la temática dentro de nuestro diario actuar y si es una oportunidad perfecta para plasmar lo que hacemos y detectar nuestras oportunidades de mejora.

La propia misión de la Fundación se centra en la promoción de sociedades justas y equitativas que garanticen los derechos de las personas. Por ello, mediante esta política expresamos nuestro firme compromiso con la consecución efectiva de la equidad de género en el quehacer institucional, tanto en el plano programático como en el propiamente organizacional, y siguiendo tres principios básicos:

- ✓ Integrar de manera coherente esta política en todos los procesos de toma de decisiones y en todas las actuaciones que se lleven a cabo en la organización.
- ✓ Apoyarnos en la difusión de esta Política de Género dentro y fuera de la organización, para trabajar en el ámbito de la sensibilización pro-equidad de género.
- ✓ Mantener en el seno de la organización una reflexión permanente en materia de equidad de género. Trabajaremos desde un enfoque de aplicación de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y cambio organizacional pro-equidad de género de manera complementaria.

Trayectoria previa pro-equidad de género

En la trayectoria de la fundación se identifican varios momentos importantes para los avances en el ámbito de la equidad de género. La fundación se ha basado, fundamentalmente, en el voluntariado y de manera espontánea el 79% de las personas voluntarias son mujeres.

Por ello, más que una visión estratégica, la presencia de las mujeres en la Fundación es una cuestión de identidad y reflejo de la realidad.

Líneas clave en la cultura de la fundación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre

- ✓ Reflejo de la realidad de la organización compuesta fundamentalmente por mujeres, versus apuesta estratégica pro-equidad de género.
- ✓ Traslado de esta realidad al resto de ámbitos organizativos, por coherencia.
- ✓ Más allá de aspirar a una estructura organizativa igualitaria, en nuestro caso, la organización está compuesta mayoritariamente por mujeres.
- ✓ Cultura organizacional con equidad de género y transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.

Principales hitos

- ✓ Una mujer es la primera persona contratada por la fundación, impulsando trabajar desde una perspectiva de género durante los años siguientes
- ✓ En 2019 hay 15 personas contratadas, 12 mujeres (80%), 2 de ellas con discapacidad (13,3%)
- ✓ En el ámbito programático se implementan programas y acciones específicas de atención a mujeres y niñas: programa victimas malos tratos, investigación médica "do de pecho" cáncer de mama, Campanas por la Salud, actos de sensibilización en hospitales, difusión de contenidos de sensibilización a través de las webs propias, etc.
- ✓ El Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad – Instituto de la Mujer nos confecciona una carta de apoyo expresa a la fundación y sus proyectos en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- ✓ En 2019 la fundación es entidad firmante del Pacto Mundial
- ✓ Planificación del Concurso y exposición fotográfica itinerante "Mirando a la Mujer"

En esta línea de progresión, la equidad de género se consolida como una de las líneas claves contempladas en la elaboración del Plan Estratégico 2019-2021.

Ámbito organizacional

- ✓ En 2015 (momento fundacional) el órgano de gobierno estaba compuesto por 3 hombres (100%)
- ✓ En 2019 los órganos de gobierno-consultivos cuentan con 9 mujeres (60%) y 6 hombres (40%).

Para ello, contamos con el apoyo de los programas *"Women to watch"* de Esade-PwC y "Soy Promociona" de CEOE-CEPYME, entre otras organizaciones y programas de promoción de la igualdad de oportunidades.

Todos estos avances no constituyen pasos aislados, sino que sirven para trasladar la realidad de la actividad realizada por la fundación (presencia mayoritaria de mujeres) al resto de ámbitos.

Integración de la perspectiva de género en programas y proyectos, lo que implica:

- ✓ Llevar a cabo un diagnóstico de la realidad que incorpore herramientas de análisis de género
- ✓ Visibilizar cómo las problemáticas que quiere abordar el programa o proyecto afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres
- ✓ Plantear objetivos que respondan a las necesidades y demandas tanto de hombres como de mujeres de la población participante.
- ✓ Plantear objetivos que respondan a intereses estratégicos de las mujeres, y no solo a sus necesidades.
- ✓ Planificar acciones que contribuyan a lograr objetivos orientados a los intereses de las mujeres.

Marco estatutario

En el caso particular de la fundación, no podemos obviar que el compromiso con la igualdad de oportunidades impregna desde nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, principios y valores). Por ello, la equidad de género se constituye como un compromiso institucional esencial para garantizar la coherencia con nuestro ideario y con este enfoque de derechos que preconizamos desde los propios estatutos de la fundación.

Fines

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Actividades

- ✓ Sensibilización: participación en actos y días internacionales relacionados con la mujer en cooperación con organizaciones de mujeres y otras entidades relacionadas.
- ✓ Empleo colectivos vulnerables: realización de itinerarios de empleo e inserción laboral para los colectivos en situación más vulnerable: mujeres, discapacidad, dependientes, jóvenes, mayores 45 años, mujeres víctimas de malos tratos, etc.
- ✓ Sanitario: patologías relacionadas con la mujer
- ✓ Sociosanitario y asistencial: atención integral a las necesidades sociosanitarias, educativas o de inserción sociolaboral de las personas que se encuentren en situaciones de especial vulnerabilidad, entre otros, mujeres y víctimas de violencia de género.
- ✓ Plantilla, voluntarios, becarios o prácticas: se apostará por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la organización y, de manera paralela, se prestará especial atención a personas dependientes o en situación vulnerable.
- ✓ Innovación social: impulso de medidas que supongan una transformación del entorno social y las relaciones humanas con el enfoque integrado de género.

Y para que conste el compromiso de la Fundación, se firma este manifiesto por su Presidente:

J. Guillermo Fernández Giner

Presidente

2. Partes suscriptoras

Por la Fundación: Presidente: J. Guillermo Fernández Giner

Por los trabajadores: La totalidad de la Plantilla.

Representante de igualdad: María José Lora Cano

Ver en **Anexo – Firma de conocimiento y participación del plan de Igualdad** las firmas de todos los colaboradores.

3. Introducción

Las Naciones Unidas han declarado, desde la celebración de la Plataforma de Beijing en 1995, la equidad de género como principio fundamental a integrar en todas las políticas y programas. Bajo el paradigma del Desarrollo Humano Sostenible (DHS), ha quedado consensuado a nivel internacional que no es posible la promoción del desarrollo sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

Así pues, la fundación, como organización de intervención social, ha asumido la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera holística, en todos los ámbitos organizativos, así como en todos sus programas, proyectos y acciones, como eje central de cualquier proceso institucional.

Por otro lado, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres y las niñas es una cuestión de justicia social, pero, además, trabajar desde la perspectiva de género es una condición indispensable para garantizar la pertinencia, la calidad, el impacto, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de nuestras actuaciones.

La equidad de género es inseparable de la identidad de la fundación, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, valores, principios, estatutos) y a los objetivos.

Según el artículo 46 de la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de Igualdad de la Fundación se definirán trianualmente. El periodo de vigencia del primer Plan de Igualdad es de tres años a partir de la fecha del 04/10/2019 y hasta el 03/10/2022.

A continuación, se presentan los aspectos más importantes de nuestro Primer Plan de Igualdad, necesarios para conseguir un clima igualitario en Fundación Social District-Músic@s por la Salud.

4. Marco de referencia

La equidad entre géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada. Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agentes de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, son condiciones *sine qua non* para romper el ciclo de pobreza y la exclusión, así como un requisito indispensable para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, recogido en el quinto de estos: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

A nivel más normativo, la fundación, con el objetivo de defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, instala su Política de Género y el presente Plan de Igualdad, afirmando y ratificando su compromiso con los estándares contemplados en el **Anexo - Marco de referencia.**

5. Características generales y alcance del Plan

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres o a los hombres por aparte
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles de la empresa
- ✓ Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes de la fundación
- ✓ Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo
- ✓ Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación
- ✓ Parte de un compromiso de la Fundación que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

5.1 Ámbito de Aplicación General

El ámbito del presente plan es de aplicación a todo el equipo humano de la fundación:

- ✓ Órganos de gobierno-consultivos
- ✓ Personal de plantilla
- ✓ Personas voluntarias
- ✓ Personal becario o en prácticas

Las personas destinatarias del Plan son tanto las mujeres como los hombres que forman la plantilla, pues su finalidad es conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todas las delegaciones y centros de trabajo de la Fundación.

Asimismo, otras partes implicadas, como las organizaciones socias, el personal consultor e investigador o personas en visita a los programas y proyectos deberán mantener un comportamiento acorde con esta política durante el periodo de relación correspondiente.

En el caso de las organizaciones colaboradoras, la fundación promoverá que cuenten con su propia política pro-equidad de género (si no fuera ya el caso), proporcionando apoyo, en la medida de lo posible.

5.2 Ámbito subjetivo

De cara a la obtención del Visado del Plan de Igualdad en la Comunidad Valenciana, de acuerdo a los términos establecidos en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, el ámbito subjetivo del visado solamente se circunscribe a los centros de trabajo que se encuentren en la Comunidad Valenciana.

5.3 Periodo de Vigencia

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad es de tres años a partir del 04/10/2019 hasta el 03/10/2022.

Finalizado dicho periodo se procederá a la evaluación y revisión del primer Plan de Igualdad y se elaborará el segundo Plan de Igualdad de la Fundación.

6. Metodología utilizada

El proceso para la construcción de la Política de Género de la fundación se ha desarrollado desde 2016 a través de entrevistas y/o reuniones complementarias con otras personas y áreas de la organización. Dicho proceso ha sido liderado por el grupo motor, aplicando una metodología de retroalimentación donde se han compartido las tareas realizadas y se han propuesto nuevas dinámicas para trabajar otros temas. Esta metodología utilizada se ha orientado a ir descubriendo, de una forma participativa, cuáles son las claves principales de la fundación respecto a la equidad de género, qué compromisos quiere adoptar y de qué manera se pueden vehiculizar y materializar esos compromisos adquiridos.

Por otro lado, las entrevistas personales y grupales han estado orientadas a conocer la sensibilidad y la visión sobre la equidad de género en la organización proveniente de otras personas externas al grupo motor. Asimismo, se ha buscado recoger sus demandas y aportes concretos para perfilar los objetivos de la política y plan de acción de género.

Fruto de todas estas aportaciones, el grupo motor de género de la fundación ha identificado las líneas clave para la acción pro-equidad de género en la organización y se ha decidido la elaboración del plan de igualdad de la Fundación.

7. Diagnóstico de Situación actual

El punto de partida para elaborar nuestro Primer Plan de Igualdad fue analizar la situación existente en la Fundación, la política existente de Equidad de género y los proyectos que llevamos adelante.

El diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa de la Fundación en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral… El análisis de estos datos sirve para detectar posibles desigualdades y las necesidades que existen en la organización.

Tabla de recogida de información de la empresa		
Datos generales de la Empresa	**Nombre de la Entidad**	Fundación Social District
	CIF	G99443871
	Domicilio social	Calle Serpis, 68. Entresuelo. Timbre 105. 46022
	Teléfono – e-mail	666 552 050 guillermo@musicosporlasalud.org
	Actividad a la que se dedica	ONG
	Nº y Domicilio de Centros de trabajo	**Valencia**: Calle Serpis, 68. Entresuelo. Timbre 105. 46022 **Madrid**: Calle Alameda, 22. Impact Hub. 28014
	Productos/ Actividades Principales	✓ **Musicosporlasalud.org** Microconciertos participativos en hospitales y centros sociosanitarios ✓ **Pianos por la Salud** Instalar permanentemente un piano de cola en el hall de los principales hospitales ✓ **Campanasporlasalud.org** Cambiar la percepción del cáncer celebrando el fin del tratamiento ✓ **Soyresponsable.es** Comunidad de personas interesadas en el estilo de vida responsable: salud, alimentación, ejercicio físico...
	Forma Jurídica	Fundación sin ánimo de lucro
Instalaciones empresa	Espacio de co-working con todos los servicios para trabajo de oficina (Aseos, Cocina, Nevera, Microondas).	
Ámbito Territorial	Nacional	

Tabla 1: Tabla de recogida de información de la empresa

7.1 Visión interna: Información empresa y plantilla

La Plantilla de trabajadores está compuesta actualmente por 11 empleados remunerados y el Presidente de la Fundación (no remunerado), para un total de 12 personas.

7.1.1 Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	0	0	0
30 – 39 años	1	1	2
40 – 49 años	5	2	7
50 y más años	3	0	3
Total	9	3	12

Tabla 2: Distribución de la plantilla por edades

7.1.2 Distribución de la plantilla por nivel de estudios

La plantilla a nivel de estudios está compuesta: 5 personas con título superior y 7 con grado medio.

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	5	2	7
Estudios Universitarios	4	1	5
Total	9	3	12

Tabla 3: Distribución por nivel de estudios

7.1.3 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo	0	1	1
Personal directivo intermedio	2	0	2
Personal cualificado	7	2	9
Personal no cualificado	0	0	0
Personal administrativo	0	0	0
Total	9	3	12

Tabla 4: Distribución por categorías profesionales

7.1.4 Distribución de la plantilla por tipos de contrato

Los Tipos de contrato son: Indefinido 4 contratos, Temporal 7 contratos y personal no contratado 1 (Presidente):

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	4	0	4
Temporal	5	2	7
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0
Otros (No contratado)	0	1	1
Total	9	3	12

Tabla 5: Distribución por tipos de contrato

El personal con tipo de contrato temporal, corresponde esencialmente a los músicos (as) que la Fundación ha decidido contratar en plantilla para ejecutar los proyectos, consolidándose como una alternativa laboral a este colectivo.

7.1.5 Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	5	2	7
De 20 a 34 horas	0	0	0
De 35 a 39 horas	0	0	0
40 horas	4	1	5
Más de 40 horas	0	0	0
Total	9	3	12

Tabla 6: Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

7.1.6 Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos

Tabla de recogida de información de la empresa		
Áreas	**Mujeres**	**Hombres**
Dirección	0	1
Comunicaciones	0	0

Tabla de recogida de información de la empresa			
Áreas		**Mujeres**	**Hombres**
Proyectos Madrid	Dirección	1	0
	Músicos	4	1
	Personal Técnico	2	0
	Personal No cualificado	0	0
Proyectos Valencia	Dirección	1	0
	Músicos	1	1
	Personal Técnico	0	0
	Personal No cualificado	0	0

Tabla 7: Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos

7.1.7 Composición Órganos de Gobierno

En 2019 los órganos de gobierno-consultivos cuentan con 9 mujeres (60%) y 6 hombres (40%).

7.1.8 Movimientos de personal

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
2015	0	1	1	0	0	0
2016	0	0	0	0	0	0
2017	1	0	1	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0
2019	13	3	16	5	1	6
Total	14	4	18	5	1	6

Tabla 8: Movimientos de personal - Número de ingresos y bajas

	Número de bajas		
	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	0	0	0
Abandono voluntario	2	0	2
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	0	0	0

	Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total
Otros (Finalización de contrato)	3	1	0
Total	5	1	6

Tabla 9: Motivo de las bajas producidas en el último año

	Número de horas de baja temporal en el último año		
	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	200	0	200
Por maternidad/paternidad	0	0	0
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	200	0	200

Tabla 10: Número de horas de baja temporal en el último año

7.1.9 Responsabilidades familiares

	Número de hijos e hijas		
	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	5	3	8
1 hija/ hijo	0	0	0
2 hijas e hijos	2	0	2
3 hijas e hijos	0	0	0
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0
Total	7	3	10

Tabla 11: Responsabilidades familiares - Número de hijos

	Edades hijos e hijas		
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0
De 4 – 6 años	1	0	1
De 7 a 14 años	0	1	1
15 y más años	6	0	6
Total	6	2	8

Tabla 12: Responsabilidades familiares - Edades de hijos e hijas

	Otras personas a cargo		
	Mujeres	Hombres	Total
0	9	2	11
1	0	1	1
2	0	0	0
3	0	0	0
Más de 3	0	0	0
Total	9	3	12

Tabla 13: Responsabilidades familiares - Otras personas a cargo

7.1.10Formación

		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Número de personas que han recibido formación en el último año		14	3	75	11	91
Tipo de formación	Habilidades directivas	0	0	0	0	0
	Formación técnica especializada	6	1	25	5	41
	Formación en igualdad de Oportunidades	0	0	0	0	0
	Otros…Formación en colectivos atendidos	3	2	50	6	50
	Otros… Políticas de la Fundación	14	3	75	11	91
Metodología	Formación on-line	0	0	0	0	0
	Presencial	14	3	75	11	91
Lugar	En el centro de trabajo	0	0	0	0	0
	Fuera del centro de trabajo	14	3	75	11	78
Horario	Durante la jornada laboral	14	3	75	11	78
	Fuera de jornada laboral	0	0	0	0	0

Tabla 14: Tabla de formación del último año

		Total
Número de cursos de formación previstos		11
Tipo de formación	Habilidades directivas	0
	Formación técnica especializada	3
	Formación en igualdad de Oportunidades	2
	Otros…Formación en colectivos atendidos	4
	Otros… Políticas de la Fundación	2
Metodología	Formación on-line	7
	Presencial	4
Lugar	En el centro de trabajo	4
	Fuera del centro de trabajo	7
Horario	Durante la jornada laboral	11
	Fuera de jornada laboral	0

Tabla 15: Tabla de formación prevista

7.1.11Promoción profesional

		Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año		0	0	0
Promociones vinculadas a movilidad	dentro de la provincia	0	0	0
	dentro del país	0	0	0
	fuera del país	NA	NA	NA

Tabla 16: Número personas que han ascendido de nivel en el último año

Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo	0	0	0
Nivel Técnico	0	0	0
Nivel Intermedio	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Tabla 17: Ascensos por categorías profesionales en el último año

7.1.12 Cuadro de retribuciones

Categoría Profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Coordinador de proyectos	32.454,12 €	32.454,12 €	0	0	32.454,12 €	32.454,12 €
Técnicos de proyectos de	25.963,68 €	25.963,68 €	0	0	25.963,68 €	25.963,68 €
Músic@s (10h)	5.679,48 €	5.679,48 €	0	0	5.679,48 €	5.679,48 €
Músic@s (15h)	8.519,16 €	8.519,16 €	0	0	8.519,16 €	8.519,16 €

Tabla 18: Cuadro de retribuciones por categoría profesional

7.2 Acceso al empleo

En 2019 se dio una gran demanda de crecimiento de la plantilla para cubrir los nuevos proyectos que ha acometido la Fundación, los cuales fueron realizados por el personal interno de la Fundación (Presidente y Coordinadora de Proyectos en Valencia).

Autoevaluación

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?	✓		
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	✓		
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?		✗	
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?	✓		
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	✓		

Autoevaluación

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?	✓		
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?	✓		En lo relacionado a la red de voluntariado se promueve activamente la participación de mujeres músicos en al menos un 50%.
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?			No se ha dado el caso de tener candidatos en dicha situación
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?	✓		
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin criterios discriminatorios?			No aplica
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?		✓	
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	✓		
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?	✓		
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	✓		

Autoevaluación

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?	✓		
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?		✗	
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases	✓		

Tabla 19: Autoevaluación área de acceso al empleo

7.3 Conciliación

Autoevaluación

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?		✓	
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	✓		
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?	✓		
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?	✓		
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?	✓		
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para	✓		En particular para personas dependientes, ya que en su mayoría los

Autoevaluación

Criterio	Sí	No	Comentarios
atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).			hijos ya no son de edades tempranas
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		✓	Formalmente como curso, no, pero se fomenta la autoformación
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores?	✓		
¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?		✗	Cada uno de los casos se ha tratado a nivel personal y la Fundación está pendiente de formalizar las políticas e informarlas

Tabla 20: Autoevaluación área de conciliación

7.4 Clasificación profesional, promoción y formación

Autoevaluación clasificación profesional

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?	✓		
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	✓		
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?		✓	
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?		✓	
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma	✓		

Autoevaluación clasificación profesional

Criterio	Sí	No	Comentarios
para las trabajadoras que para los trabajadores?			
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?		✗	Son puestos de reciente creación y no se ha realizado tal valoración
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?	✓		La plantilla está altamente feminizada

Tabla 21: Autoevaluación área de clasificación profesional

Autoevaluación promoción

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	No aplica		Aún no se han establecido sistemas de promoción
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?	No aplica		Aún no se han establecido sistemas de promoción
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?	No aplica		Aún no se han establecido sistemas de promoción
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?	✓		No se tiene ninguna restricción al respecto
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?		✓	
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	✓		
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?	✓		
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?	No aplica		Aún no se han establecido sistemas de promoción

Autoevaluación promoción

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?	✓		En el momento que se diseñe el sistema, lo implicarías dadas las categorías actuales

Tabla 22: Autoevaluación área de promoción

Autoevaluación formación

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?	✓		
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?	✓		En el análisis de necesidades, no se tuvo en cuenta en particular aquellos ubicados por mujeres
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?	✓		
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		✗	Aún o existen los planes de carrera
¿La empresa cuenta con algún programa de *mentoring*?		✗	
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?	✓		
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?	✓		
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?	No aplica		La formación se realiza en horario laboral
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias	✓		La fundación fomenta el uso de la tecnología y para futuras formaciones aunque no se tengan

Autoevaluación formación

Criterio	Sí	No	Comentarios
auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?			dependencias separadas de los centros/lugares de formación
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		X	
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?		X	Especialmente no
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?	✓		Se realizan en horario laboral
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?	No aplica		Por la naturaleza propia de la composición de la plantilla
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?	No aplica		La situación no se ha presentado
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?	✓		

Tabla 23: Autoevaluación área de formación

7.5 Retribuciones

Autoevaluación Retribución

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	No aplica		La Fundación no cuenta con un convenio colectivo
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los	✓		La retribución salarial se hace en base a tablas salariales públicas de los

Autoevaluación Retribución

Criterio	Sí	No	Comentarios
mismos a la representantación de los trabajadores/as?			proyectos en los que se está trabajando
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?	No aplica		La fundación no ofrece pluses o beneficios sociales o económicos
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?			
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores /as a jornada completa?			
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?	✓		
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		✓	
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		✓	
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?		✓	
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		✓	En la Fundación no hay categorías masculinizadas
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		✓	
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?	✓		En el caso de los músic@s que son nuestros perfiles a tiempo parcial por excelencia, es una ventaja tener un contrato laboral
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		✓	

Tabla 24: Autoevaluación área de retribuciones

7.6 Salud Laboral

Autoevaluación Salud laboral

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		✓	
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		✓	
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		✓	
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?		✗	Aún no se ha implementado
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?		✓	
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?	No aplica		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?	✓		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?	No aplica		Aún no se ha presentado un caso como éste
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?	✓		
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?	No aplica		Aún no se ha presentado un caso como éste, pero por el estilo de la Fundación se haría en beneficio de la madre
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?			
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto			

Autoevaluación Salud laboral

Criterio	Sí	No	Comentarios
para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?			
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?: si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo			
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?	✓		La Fundación no cuenta con uniformes para el personal de oficina. Para los músicos se cuenta con una dotación identificativa como músic@ por la salud

Tabla 25: Autoevaluación área de retribuciones

7.7 Comunicación y lenguaje no sexista

Autoevaluación Comunicación y lenguaje no sexista

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?	✓		
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?	✓		Se está trabajando en la difusión
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?	✓		
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		✓	
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		✓	
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?		✓	
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?		✓	

Autoevaluación Comunicación y lenguaje no sexista

Criterio	Sí	No	Comentarios
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		✓	

Tabla 26: Autoevaluación área de Comunicación y lenguaje no sexista

7.8 Visión externa: Actividades y Proyectos de la Fundación

En la actualidad y de cara al año 2020 la Fundación desarrolla todos los proyectos con perspectiva de género basada en las siguientes líneas.

- ✓ Durante la primera fase de los proyectos o fases piloto se han analizado las necesidades especiales que las titulares de derechos, ya sean pacientes adultas o niñas, acompañantes o personal sanitario, tengan en relación a las actividades del proyecto.
- ✓ Las necesidades detectadas se han tenido en cuenta a la hora de implementar las actividades. Se han incluido microconciertos es espacios hospitalarios en los que las pacientes son mujeres, tales como salas de lactancia o salas de control del embarazo/parto, patologías relacionadas con la mujer: ovarios, mama, grupos y talleres de mujeres que han superado un cáncer, etc.
- ✓ En el protocolo de presentación incluido en el manual del voluntariado se tiene especial atención en respetar la intimidad y deseos de las pacientes, trabajando en estrecha colaboración con el personal del centro sanitario y preguntando a los pacientes antes de comenzar el microconcierto.
- ✓ Se recoge la opinión de las titulares de derechos en apartados específicos de las evaluaciones realizadas para analizar si se están cubriendo estas necesidades específicas y posibles mejoras.
- ✓ En lo relacionado a la red de voluntariado se promueve activamente la participación de mujeres músicos en al menos un 50%.
- ✓ Se incluye la perspectiva de género en la firma de convenios con instituciones colaboradoras. Se analizan las necesidades especiales que las voluntarias puedan tener en relación a su disponibilidad a la hora de participar en el proyecto.
- ✓ Se incide especialmente en que en el grupo de músicos mentores la participación de las mujeres sea igualmente de un 50%.
- ✓ En todos los materiales divulgativos, así como actos comunicativos, se visibiliza la participación de las mujeres en todos los ámbitos del proyecto y se intenta usar un lenguaje sensible al género.

MÚSIC@S
POR LA SALUD
Medicina para el Alma

8. Objetivos del Plan

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Fundación para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan responde a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar la igualdad en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad y hacer visible dicho compromiso como ejemplo para la plantilla y para la sociedad. Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo al personal de la Fundación, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la organización: usuarios de los servicios y sus familias, clientes, proveedores, empresas y entidades colaboradoras…

En consonancia con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y teniendo en cuenta este marco de actuación, la Dirección de la Fundación ha decidido establecer los siguientes objetivos de igualdad:

8.1 Objetivos generales a largo plazo

- ✓ Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la fundación
- ✓ Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la Fundación
- ✓ Introducir la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación, y en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de talento humano
- ✓ Lograr la representación equilibrada de la plantilla que marca la Ley de Igualdad; que el número de personas de cada uno de los sexos no sea superior al 60% ni inferior al 40%.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.

8.2 Objetivos específicos a corto plazo

Como objetivos específicos a corto plazo la Fundación se plantea los siguientes:

- ✓ Formalizar la comisión de Igualdad formada por todos los empleados de la Fundación como garante de la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

- ✓ Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.

- ✓ Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- ✓ Proyectar una imagen plural y no sexista. Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en cualquier comunicación de carácter interno o externo.

- ✓ Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla y a las entidades con las que tenga relación la Fundación con el fin de que conozcan los resultados del diagnóstico y las medidas a implantar.

9. Programa de Actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de la Fundación se estructura en seis (6) áreas de actuación.

1. **Área de acceso a la ocupación y contratación**
2. **Área de conciliación y corresponsabilidad**
3. **Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina**
4. **Área de retribuciones y auditorías salariales**
5. **Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
6. **Área de comunicación y lenguaje no sexista**

Cada área se compone de una serie de medidas a aplicar para conseguir los objetivos establecidos.

A continuación se recoge un resumen de las medidas a desarrollar por área de actuación.

9.1 Área de acceso a la ocupación y contratación (OC)

Medida			
OC1	Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros (tanto empleados como voluntarios)		
Responsable	Presidente / Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	31/12/2020
Indicador	Número de personas de cada uno de los sexos		
Objetivo	40% < # de mujeres <60% de la plantilla 40% < # de hombres <60% de la plantilla		

Medida			
OC2	Seguimiento a la rotación del personal por razón de género		
Responsable	Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	31/12/2020
Indicador	# de colaboradores desvinculados de la fundación por razón de género		
Objetivo	# de mujeres →0 # de hombres →0		

Medida			
OC3	Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.		
Responsable	Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	31/12/2020
Indicador	# de candidatos en las fases del proceso de selección por género		
Objetivo	# de mujeres balanceado con # de hombres		

Medida			
OC4	Proceder a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo de la organización evitando la existencia de cualquier sesgo de género		
Responsable	Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	30/06/2020
Indicador	Revisión de la descripción de los puestos de trabajo de toda la plantilla eliminando sesgos de género		
Objetivo	Todos las descripciones revisadas en el plazo de ejecución		

9.2Área de conciliación y corresponsabilidad (CC)

Medida			
CC1	Formalización de las medidas implícitas que maneja la Fundación		
Responsable	Responsable de Igualdad / Presidente	**Plazo de ejecución**	30/06/2020
Indicador	Un documento que recoja explícitamente todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que implícitamente tiene establecidas la Fundación (Horario flexible, Teletrabajo, Jornadas reducidas).		
Objetivo	Que toda la plantilla conozca el documento de medidas y sepa cómo acceder a ellas.		

Medida			
CC2	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.		
Responsable	Responsable de Igualdad / Presidente	**Plazo de ejecución**	30/06/2020
Indicador	Un documento que recoja explícitamente todas las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.		
Objetivo	Que toda la plantilla conozca el documento de medidas y sepa cómo acceder a ellas.		

Medida			
CC3	Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres a través de campañas específicas de información		
Responsable	Responsable de Igualdad / Presidente	**Plazo de ejecución**	30/06/2020
Indicador	1 campaña de fomento por semestre		
Objetivo	Toda la plantilla conozca las medidas de conciliación		

Medida			
CC4	Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.		
Responsable	Responsable de Igualdad / Presidente	**Plazo de ejecución**	30/06/2020
Indicador	1 campaña de fomento por semestre		
Objetivo	Sensibilización del 100% de la plantilla		

9.3 Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina (PF)

Medida			
PF1	Entrega de información sobre la política de Igualdad de la compañía al personal de nueva incorporación.		
Responsable	Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	Abierto durante la vigencia del plan
Indicador	Todos los nuevos colaboradores o voluntarios enterados de la política de igualdad como parte de su proceso de Onboarding		
Objetivo	100% de la plantilla comunicada		

Medida			
PF2	Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.		
Responsable	Responsable de Igualdad / Presidente	**Plazo de ejecución**	31/12/2021
Indicador	Instaurar los planes para cada rol de la Fundación		
Objetivo	100% de la plantilla comunicada de sus planes de carrera		

9.4 Área de retribuciones y auditorías salariales (RA)

Medida			
RA1	Garantizar la igualdad de retribución independiente del género		
Responsable	Presidente	**Plazo de ejecución**	31/07/2020
Indicador	Salario por cargo X para una mujer = Salario por cargo X para una hombre		
Objetivo	Todos los salarios = independiente del género para un cargo dado		

9.5 Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (PA)

Medida			
PA1	Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique cómo actuar y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como de la presunta persona agresora.		
Responsable	Presidente	**Plazo de ejecución**	31/07/2020
Indicador	- Documento generado para el procedimiento - Comunicación : Personas comunicadas / # empleados		
Objetivo	1		

9.6 Área de comunicación y lenguaje no sexista (CL)

Medida			
CL1	De la plantilla de trabajadores, nombrar un vocero para la formalización de medidas, como garante de la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación.		
Responsable	Presidente	**Plazo de ejecución**	07/01/2020
Indicador	Selección de la persona y correspondiente comunicación a toda la Fundación. Personas comunicadas / # empleados		
Objetivo	1		

Medida			
CL2	Difusión al personal de los resultados del diagnóstico de la organización en materia de igualdad y del Plan de Igualdad.		
Responsable	Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	31/01/2020
Indicador	Personas comunicadas / # empleados		
Objetivo	1		

Medida			
CL3	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa para que no contengan términos sexistas.		
Responsable	Responsable de Comunicaciones	**Plazo de ejecución**	31/07/2020
Indicador	Medios		
Objetivo	Revisar todos los medios de comunicación interno y externo. Medios a cubrir: Web Dossier de prensa		

Medida			
CL4	Elaborar campañas publicitarias y de comunicación para difundir los logros conseguidos en materia de igualdad		
Responsable	Presidente / Responsable de Igualdad	**Plazo de ejecución**	Vigencia del plan
Indicador	Número de campañas por medio.		
Objetivo	Mínimo una publicación anual por medio. Medios a cubrir: Web Dossier de prensa		

10. Medios y recursos para su puesta en marcha

Tipo de Medios o Recursos	Asignación
Humanos	✓ Presidente ✓ Vocero de igualdad ✓ Plantilla
Materiales	✓ Protocolo de selección no sexista ✓ Material de comunicación con lenguaje no sexista ✓ Campañas internas de difusión de las medidas que se vayan formalizando
Económicos	400€ por anualidad

La Fundación utilizará sus canales de comunicaciones internas y externas, así como su **Plan de Formación** para dar a conocer el presente plan y así mismo su correspondiente ejecución.

El Presidente de la Fundación y el vocero de Igualdad designado, trabajarán de la mano para definir las iniciativas y llevar a cabo las acciones establecidas en el numeral anterior.

La meta es que todos los colaboradores de la Fundación, tanto internos contratados como los Voluntarios hagan de las disposiciones del plan parte de su ADN al participar en la Fundación.

11. Evaluación y Seguimiento

La evaluación y el seguimiento tienen como principales propósitos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

La responsabilidad de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, recae sobre la comisión de Igualdad, quien tendrá todo el apoyo de la Presidencia de la Fundación.

Se realizará seguimiento mensual y evaluación trimestral de las acciones planteadas y los indicadores establecidos. Los resultados se comunicarán en la memoria de la Fundación.

Anexo - Marco de referencia

Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Asimismo, según lo establecido en el artículo 2, "toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional jurídicamente 5 vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de discriminación positiva para promover la equidad de género. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a "asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992). Desde su entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con su artículo 2, "la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres".

III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985). Aunque no se trata de una iniciativa legal propiamente dicha, esta conferencia significó un gran avance en las políticas de igualdad y establece por primera vez el concepto de transversalización de género. A partir de este planteamiento, se promueve que el principio de igualdad trascienda de los sectores tradicionales de debate (educación, trabajo, etc.) y se implante como un objetivo global y principio estructural.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995). Igual que en la anterior, en esta conferencia se realiza un llamamiento a todos los Estados para que asuman el compromiso de un reparto igualitario de poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres.

Convención sobre los Derechos de la Niñez, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Es el primer instrumento internacional que reconoce a las niñas y a los niños como titulares activos de sus derechos. Uno de los principios básicos sobre los que se cimienta la convención es el de No Discriminación, en virtud del cual, y tal como se expresa en el artículo 2, "los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención

y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales". Asimismo, "los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación".

Glosario

Roles de género: conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado, y que determinan las responsabilidades y tareas que tradicionalmente se les asignan. Tradicionalmente, los roles asignados a las mujeres y a los hombres han colocado a unas y a otros en una posición de poder y valor social distintos, por lo que trabajar por el desarrollo humano debe implicar cuestionar esta distribución para eliminar los desequilibrios de poder.

Equidad de género: posicionamiento sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que parte de analizar y tener en cuenta las diferencias en la condición y la posición de ambos sexos y se orienta a eliminar las desigualdades. La aplicación del enfoque de equidad de género no consiste en utilizar una variable técnica de análisis, sino en trabajar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la cual forma parte indivisible del concepto de desarrollo humano.

Necesidades prácticas de las mujeres: aquellas necesidades que les facilitan su vida actual. Se caracterizan porque se presentan en mujeres concretas, son fácilmente identificables, están relacionadas con sus condiciones de vida cotidianas (alimentación, vivienda, servicios básicos, prestaciones sociales, etc.), las mujeres aparecen como receptoras, pueden satisfacerse a corto plazo y con aportaciones materiales concretas, y pueden ser satisfechas sin que ello implique una modificación de los roles y relaciones de género tradicionales.

Intereses estratégicos de género: son aquellos que permiten cambiar la vida de las mujeres en el futuro. Se caracterizan por ser comunes a casi todas las mujeres, no son fácilmente identificables, tienen que ver con la posición de desventaja que ocupan en la sociedad (subordinación, discriminación, falta de poder, vulnerabilidad, pobreza, violencia, etc.), permiten que las mujeres intervengan como participantes activas, solamente es posible conseguirlos a largo plazo y mediante la sensibilización, la autoestima, la educación y la movilización política, y pueden dar poder a las mujeres y transformar los roles y relaciones de género tradicionales.

Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming: estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola en "la corriente principal" de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una organización.

Empoderamiento de las mujeres: estrategia fundamental para generar y consolidar procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo. Que las mujeres se empoderen significa que fortalezcan sus capacidades y su protagonismo como grupo social, lo cual supone un cambio tanto individual (incremento de su autoestima, capacidad de decisión), como colectivo (aumento de su participación y organización). A través de su proceso de empoderamiento, las mujeres están en condiciones de erigirse en sujetos de cambio, de manera que puedan actuar para cambiar su situación y organizarse para modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

Cambio Organizacional pro-equidad de Género (COpEG): puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COpEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a prevenirlas y eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura.

Cultura organizacional con perspectiva de género: sistema de normas, creencias y valores que determinan el funcionamiento y el comportamiento de las personas que integran una organización. Estas normas creencias y valores pueden fijarse de manera informal, a través de pactos tácitos y asunción implícita de roles, o bien pueden establecerse como un sistema regulado, explícito y de conocimiento por parte de todos los miembros. La cultura de las organizaciones está muy condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder existentes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por tanto, una cultura organizacional con perspectiva de género implica hacer una revisión de las inercias que marcan los valores hegemónicos y que perpetúan desigualdades, y transitar hacia unas dinámicas de funcionamiento que pongan en valor la igualdad entre mujeres y hombres.

Análisis de género: herramienta para analizar las realidades y problemáticas sociales teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen situaciones, vivencias y experiencias diferentes. El análisis de género amplía la mirada y visibiliza las problemáticas y necesidades específicas de mujeres y de hombres, con el objetivo de identificar desigualdades y desventajas. Se trata de un punto de partida imprescindible para planificar una intervención social que no invisibilice a las mujeres y responda a las necesidades de toda la población.

Bibliografía

- ✓ Intervida Nicaragua (2011). Política de Género.
- ✓ Natalia Navarro (2012). Mainstreaming de género y cambio organizacional pro equidad
- ✓ Carmen Castro (2003). Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género.
- ✓ EDUCCO (2014).Política de Género.
- ✓ INGO Accountability Charter (2014). Reporting Guidelines.
- ✓ EMAKUNDE (1988). Guía de comunicación no sexista.
- ✓ MUGARIK GABE (2011). Guía para una comunicación con equidad de género.

Anexo – Firma de conocimiento y participación del plan de Igualdad

Febrero 10 de 2020

Comunicado
A todos los colaboradores y colaboradoras de la Fundación Social District

Asunto: Difusión del Plan de Igualdad

La equidad de género es inseparable de la identidad de la **Fundación Social District – Músicos por la salud**, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, valores, principios, estatutos) y a nuestros objetivos.

En consecuencia, queremos dar a conocer a todos nuestros (as) colaboradores (as) el documento final del:

Plan de Igualdad ♂=♀

que ha venido diseñando la Fundación en colaboración con el consultor externo Jordi Díaz.

Agradecemos hacernos llegar copia firmada de este comunicado en señal de que has sido notificado y tienes conocimiento de la información en éste consignada.

Un saludo,

Guillermo Giner

Presidente

Nombre: _____

DNI/NIE: _____

Firma: _____

Fecha: _____