

II PLAN DE IGUALDAD FUNDACION CERES

II PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION CERES

1. Presentación

Fundación CERES, es el acrónimo de “Centro de Recursos Sociales”, se define como una entidad sin ánimo de lucro, independiente y con personalidad jurídica propia cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el Estado Español.

Es fundada en el año 1996, con el objetivo de dar cobertura social a aquellas personas a las que las administraciones no tenían acceso.

En sus Estatutos se establece que la Entidad, tiene unos fines de interés social, donde se presta o recibe un servicio, de Recursos, materiales y humanos, Sociales, a la Comunidad en general.

En la actualidad Fundación Ceres cuenta con seis centros para atender a las personas que por su situación basal necesitan el apoyo y la ayuda que cada centro les brinda, a continuación describiremos brevemente cada uno de ellos.

Comunidad Terapéutica de rehabilitación de adicciones Ceres

La Comunidad Terapéutica CERES es un recurso socio-sanitario privado de ámbito nacional, que desde hace más de 20 años presta atención a personas con adicciones con el fin de capacitarles para su incorporación social y laboral, con el desarrollo de un Programa de Intervención, en régimen de internamiento, que facilita la recuperación de personas con Trastornos relacionados con sustancias (Trastornos por consumo de sustancias e inducidos por consumo de sustancias). Como también adicciones sin sustancia, conocidas como adicciones comportamentales.

Desde su apertura en Marzo de 1999, cuenta con la colaboración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, en un principio a través de un convenio suscrito con la Consejería de Sanidad de Castilla La Mancha (Plan Regional de Drogas), y desde

el año 2007 con la concesión de una ayuda por parte de la Fundación Socio-Sanitaria de Castilla La Mancha.

Mantenemos un Equipo Técnico de profesionales fijos desde hace 20 años, que se ha especializado en la gestión administrativa y terapéutica de centros residenciales de estas características.

Centro de día de apoyo al tratamiento de personas con adicciones Ceres

El Centro de Día brinda un servicio de carácter semirresidencial, diario, de perfil mixto orientado con perspectiva de género, sin límite de edad, ubicado en la localidad de Tomelloso, específicamente en la Zona Centro, cumpliendo así con el principio de normalización y acercamiento a la ciudadanía, donde se presta una amplia cartera de servicios y programas complementarios que sirven de apoyo al tratamiento ambulatorio con una intervención diaria, intensiva y estructurada.

El Centro de Día también garantiza la atención a personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, personas que carecen de nivel educativo, habilidades sociales, control de impulsos, habilidades sociales, etc. y por tanto, tienen una mayor dificultad en el abandono del consumo y necesitan una intervención diferenciada basada en la reducción de daños en algunos de los casos.

Además, el Centro de Día acoge otros programas de inclusión como:

- **Start Ceres** (programa de inclusión para atender a personas con problemas de exclusión o riesgo de padecerla)
- **Programa Alba** (programa para atender a aquellas personas que necesitan una red de apoyo y un establecimiento de horarios, rutinas. Debido a sus circunstancias personales y a la escasez de recursos y apoyo familiar y social)
- **Programa de Viviendas "Housing first"** (programa para acoger a las personas que necesitan una vivienda, puesto que están en una situación de sinhogarismo. Además se trabaja en todas las áreas para garantizar una integración global de la persona).
- **Programa de Normalización** (programa de apoyo a las personas en tratamiento de comunidad terapéutica que necesitan un acompañamiento mucho más especializado en las salidas, según el itinerario individualizado de cada persona)

- **Programa Sembrando Valores** (programa que atiende a menores de la localidad de Tomelloso y trabaja en el área psicológica, educativa y social de 12 a 16 años, derivados/as desde los centros educativos, SS.SS o Fiscalía de Menores)

- **Programa Coge impulso** (programa que atiende a menores de diferentes localidades como Arenales de San Gregorio, Argamasilla, Ruidera y Tomelloso. Trabaja a nivel social las habilidades sociales con jóvenes entre 15 a 17 años, derivados/as desde SS.SS y Fiscalía de Menores que presenta riesgo de exclusión social)

Centro de Dependencia Ceres

Es un recurso de atención a personas para la prevención de la dependencia de mayor grado, donde el equipo de profesionales, trabaja con personas que presentan algún grado de dependencia y se pretende retrasar al máximo este estado en las personas.

Se trata de fomentar la autonomía y el entrenamiento en las actividades básicas de la vida diaria, para que las personas tanto mayores como jóvenes puedan ser autónomas en el desarrollo de las mismas.

Las instalaciones se encuentran en el centro de la Localidad de Tomelloso, siendo de fácil acceso a la mayoría de las personas beneficiarias.

En el Centro de Dependencia se llevan a cabo tres programas. Estos programas son gratuitos, puesto que están sujetos a subvenciones de la Consejería de Bienestar Social.

Los programas que se llevan a cabo desde el Centro de Dependencia son:

-Programa Sepap Mejora-T

-Programa para personas con daño cerebral adquirido

Centro de formación Ceres

El Centro de Formación CERES, es Centro colaborador y homologado de la Consejería de Empleo y Economía de Castilla – La Mancha, impartiendo formación especializada, acreditada y homologada por la Administración pública.

El Centro de Formación, está especializado en la impartición de Certificados de Profesionalidad de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, área a la que la entidad se dedica desde su fundación.

Además, dentro del área de formación, se llevan a cabo otros programas, también homologados y subvencionados por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, que son los programas mixtos, programas de formación en alternancia con el empleo.

Son los siguientes:

-Proyecto CREA: es un proyecto cuya finalidad consiste en mejorar la inserción socio-laboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social o riesgo de padecerla, a través de la formación en régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa.

Este Proyecto Crea, consiste en la contratación de un número de determinadas personas por una o varias empresas, donde las personas participantes desarrollan funciones laborales enmarcadas en una acción formativa, normalmente encaminada a la obtención de un Certificado de Profesionalidad.

-Proyecto REQUAL: Los Programas de Recualificación Profesional (Recual) antes conocidos como Talleres de Empleo se configuran dentro de los programas mixtos de formación y están dirigidos a personas desempleadas mayores de 25 años. Los trabajadores y las trabajadoras participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

El centro de formación también desarrolla otras actividades como es la impartición de acciones formativas a otras entidades como es Cruz Roja, Cámara de comercio, etc.

Del mismo modo, está especializado en la preparación de oposiciones del sector Social (Trabajo Social, Celador/a, etc.).

Otra actividad que se desarrolla en el Centro de Formación, es la preparación de la prueba de Competencias Clave Nivel 2.

Además de ser Centro de formación, dentro de las mismas instalaciones, se cuenta con una **Agencia de Colocación**. Es un recurso colaborador del SEPE, donde se diseñan itinerarios personalizados para la búsqueda de empleo, a todas aquellas personas que están en búsqueda activa. La agencia de colocación, es intermediaria entre la empresa y la persona trabajadora, intentando dar cobertura a aquellas empresas de la zona que necesitan cubrir algún puesto en su plantilla.

Centro de Prevención Ceres

El centro de prevención lleva a cabo el **programa de Envejecimiento Activo**, donde las personas participantes realizan una intervención diaria y estructurada con el objetivo de mejorar su situación y realizar diferentes actividades para prevenir el sedentarismo y la aparición de diferentes enfermedades físicas y cognitivas debido a la falta de actividad.

Centro Violeta Ceres

El centro violeta, es un recurso que trabaja en diferentes temáticas con el objetivo de prevenir situaciones de desigualdad y promoción de la igualdad y la diversidad.

Además trabaja en el área de salud mental para prevenir el malestar que provoca una enfermedad o trastorno en las personas y especialmente empoderarlas.

Los programas son los siguientes:

- **Huellas en la mente** (programa de prevención del estigma en la salud mental)
- **Ludopatía** (programa de prevención de la ludopatía en jóvenes)
- **Renaceres** (programa de prevención del suicidio)
- **Plan Local de Prevención** (programa de prevención de conductas adictivas, tanto sustancias como comportamientos)
- **Plan Nacional de Drogas** (programa de prevención de adicciones a nivel profesional)
- **40 segundos** (programa de intervención grupal e individual en conductas autolíticas)

- **Adicc-App** (Aplicación para favorecer el tratamiento de personas participantes de programas de adicciones, como profesionales de la misma área)
- **Consulta privada psicológica** (intervención individual para las personas que tengan diferentes problemáticas)
- **Promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género** (programas para la promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia de género en centros educativos)
- **Cursos Formativos** en materia de prevención de violencia de género y sensibilización.
- **LGTBIFobia** (programa de promoción de educación afectivo-sexual y prevención de la LGTBIFobia)
- **Mujer, valores y prostitución** (programa para sensibilizar y concienciar sobre las consecuencias de la prostitución y la trata con fines de explotación sexual en centros educativos)
- **Puntos y aulas violetas** (preparación de actividades y dinámicas frente a las agresiones sexuales en el contexto de ocio y educativo)

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad de **Fundación CERES** estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Rubén Galdón Reinoso (Psicólogo del Centro de Comunidad Terapéutica)
- Beatriz Pelayo Redondo (Abogada de Fundación Ceres)
- Antonia Valverde Quevedo (Presidenta de Fundación Ceres)
- María Romero Alonso (Docente del Centro de Formación)
- Ángela Ortega Navarro (Trabajadora Social del Centro Violeta)

En representación de la plantilla por:

- Nadia Serrano Rubio- RLT UGT por Centro Violeta.
- Ana Belén Martínez Archidona – RLT UGT por Centro de Día.
- Antonia Peinado García – RLT UGT por Centro de Comunidad Terapéutica.
- Vanessa Caro López – RLT UGT por Centro de Formación.
- Alba Lara Armero- RLT UGT por Centro de Dependencia.

3. *Ámbito personal, territorial y temporal*

El objetivo que se pretende alcanzar con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de la entidad FUNDACIÓN CERES es “Continuar con la promoción de la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen, siempre basadas en la **Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo** para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. También con el **Real Decreto Ley 6, 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 y la **Ley 12, de 18 de noviembre de 2010** de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.

El concepto de igualdad es aún una utopía que se debe alcanzar con el trabajo de la administración y demás entidades privadas. La lucha por conseguir los mismos derechos mujeres y hombres es una cuestión que se debe trabajar de forma integral, evitando los "techos de cristal" y los "suelos pegajosos". Fenómenos que sufren las mujeres para ascender en sus puestos de trabajo y a la hora de poder conciliar con las tareas del hogar y el cuidado de personas que de forma aquiescente se le ha otorgado a la mujer.

Aunque cierto es, que a pesar de la equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo de las mujeres, la participación de las mismas en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo muy limitada,

Además aparece esa doble presencia laboral que generalmente soportan las mujeres. Por ello, es indispensable incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso y la corresponsabilidad con la igualdad sea verdaderamente compartido.

El Plan de igualdad de Fundación Ceres marca dos finalidades:

- Detallar las medidas necesarias en cuestiones referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación laboral y familiar y prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Así, con la implantación del Plan de Igualdad, la entidad tiene el compromiso legal de respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mejorando el conocimiento de la organización y con ello su funcionamiento y entendiendo la igualdad como un elemento de calidad que posibilita una gestión avanzada y se vincula al concepto de mejora continua.
- Elaborar Políticas de Igualdad en las empresas que se acerquen al colectivo “mujer” buscando en él el fomento de la empleabilidad en igualdad de oportunidades.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la entidad FUNDACIÓN CERES para hacer realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad.

La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre géneros deben adherirse. Supone por tanto, un trabajo conjunto entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad empresarial.

Para ello, Fundación Ceres, se acoge a **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo en su artículo 45 "Elaboración y aplicación de los planes de igualdad"** que establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán

negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales del equipo de trabajo en la forma que se determine en la legislación laboral”.

En el mismo artículo, hace referencia a que “las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Según este mismo artículo, “en el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine la legislación laboral”.

En la actualidad, la entidad **FUNDACIÓN CERES** cuenta con un número superior a 50 personas en su plantilla de profesionales, por lo que según dicta la Ley es de carácter obligatorio la implantación del mismo. Pero, es cierto que, desde la entidad ya se ha implantado en años anteriores la I edición de su Plan de Igualdad sin ser obligatorio, con la intención de realizar una ardua lucha a favor de la igualdad.

Es por ello, que este plan no deja de ser una continuación del que ya se venía utilizando y que pretende la mejora integral del mismo.

No obstante, en cuanto a cuestiones laborales, se consideran las siguientes disposiciones que establece la Ley:

- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. Concretamente establece lo siguiente:

o El derecho del/la trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

o El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.

o El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos establecidos por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de nueve meses.

La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de la familia que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí misma.

El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.

La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo/a.

La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a con discapacidad. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.

El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de ocho días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en dos días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo y/o el acoso por razón de sexo.

La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.

El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad Fundación CERES será de aplicación en las localidades de Tomelloso y Alcázar de San Juan, englobando a toda la plantilla.

- **VIGENCIA**

La vigencia del Plan de Igualdad tendrá carácter de cuatro años, por lo que se establece como período de actuación diciembre 2022 – diciembre 2026.

El Plan que se recoge en el presente documento es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a conseguir los objetivos que se plantean en el mismo. Los objetivos propuestos están establecidos por acción, por ello, hay que tener en cuenta que unos objetivos se conseguirán antes que otros en función de la aplicación de las medidas que se vayan poniendo en marcha.

Dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del actual Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento deberá reunirse en pro de negociar el sucesivo Plan de Igualdad, a fin de detectar las nuevas necesidades de la entidad que se habrán de tener en cuenta a la hora de realizar las propuestas futuras en aras a la consecución de los objetivos establecidos del Plan de Igualdad Fundación CERES.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:**

El antes citado Plan de igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad.

4. Informe diagnóstico

Del análisis del I Plan de Igualdad de Fundación CERES, habiéndose reunido la Comisión de Seguimiento del Plan, y de la evaluación de las evidencias de las medidas de actuación propuestas en el anterior Plan, junto con el diagnóstico previamente realizado este año 2022 y la reunión con la comisión negociadora se determina que:

- **En materia de selección y contratación del personal:**

Se ha procedido a informar y formar a todas las personas intervinientes en los procesos de selección sobre los principios básicos de Igualdad de Oportunidades que han de estar presentes en la selección del personal de la entidad.

Para ello, en el mes de septiembre de 2020, el Departamento de RRHH de la entidad, recibió una sesión formativa vía telemática de 2 horas de duración, en el que la responsable de personal junto con la responsable de igualdad, han sido formadas en los ítems que se han de recoger en un proceso selectivo efectivo con perspectiva de género, incidiendo especialmente, en la identificación de las necesidades de la entidad, sin ningún tipo de discriminación por sexo, búsqueda de personas candidatas sin sesgos de género, fase de pruebas y entrevistas ajustadas a la captación de nuevos perfiles talentosos, valoración y toma de decisiones, donde prevalezca la igualdad de condiciones entre ambos sexos.

Se ha detectado que tras la formación, las personas que forman parte del departamento de RRHH, y a pesar de que el anterior Plan recogía una segunda acción de intervención en materia de selección de personal a partir de la protocolización del proceso de reclutamiento, el mismo aún no se ha recogido en un documento estandarizado que sirva como herramienta analítica de criterios objetivos que permitan evaluar a las personas aspirantes a un puesto de trabajo desde el aspecto de la evaluación de sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral, obviando todas aquellas que no sean relevantes para el desempeño del puesto y que puedan dar lugar a algún tipo de discriminación, ya sea por edad, sexo, discapacidad, etc...

En base a lo anterior, se entiende justificada la necesidad de que la entidad Fundación CERES, cuente con un documento normalizado que recoja cada una de las fases en las que se fundamenta un proceso de reclutamiento y de selección con carácter objetivo, promovándose que las personas que concurran a los procesos de selección sean evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

De igual manera, se garantizará que toda la documentación habida o generada durante el proceso de selección se conservará, a efectos de una posible revisión y utilización en

caso de una futura candidatura, garantizándose, en todo caso, la protección y confidencialidad de los datos personales.

- **En materia formativa:**

Fundación CERES sigue apostando por el reciclaje y la formación profesional del personal de plantilla, por ello, en su primer plan se plantea formación en materia de igualdad que, si bien, la entidad cuenta con un equipo multidisciplinar sensibilizado y concienciado, en parte por las labores profesionales que ya se desarrollan en el centro, se detecta la necesidad de incluir la igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, para lo cual, a través del envío masivo de comunicación interna se informa a todas las personas trabajadoras de la acción formativa que va a desarrollarse en materia de Igualdad. De dicha medida, se realizó una acción formativa en materia de Igualdad de Género en febrero del 2021 en la sede de la Fundación, de la que se evidenció la asistencia de las personas participantes a la misma.

Siguiendo con las acciones propuestas en el anterior Plan, se detecta que si bien, dentro de la entidad existe una cultura de igualdad bastante consolidada, aún se utiliza en, comunicaciones, notificaciones internas, un lenguaje masculinizado. Por lo que, desde el Departamento de formación, se organiza una acción formativa en mayo de 2021 en la sede de la Fundación, dirigida a toda la plantilla trabajadora, donde las personas participantes recibieron formación en materia del uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en el contexto laboral, mejorando así, las habilidades de las personas participantes a la hora de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo o identidad de género en particular, fomentando la eliminación de la perpetuación de estereotipos de género.

En el marco de las medidas formativas propuestas, y en pro de fomentar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas relacionadas con su puesto de trabajo para contribuir a promover una presencia equilibrada en las categorías profesionales, evitando así, la masculinización o feminización de los cargos. El objetivo de esta acción propuesta en el anterior plan era la de identificar los puestos de trabajo en los que existiera un desequilibrio laboral por género, y promover el acceso de todas las personas trabajadoras a las acciones formativas, en condiciones de igualdad, a los puestos ofertados dentro de la entidad.

No obstante, si bien las acciones formativas se han desarrollado dentro de la temporalidad estipulada en el anterior plan, se detecta que la entidad sigue careciendo de un Plan Anual de formación, cuyo objeto es el de capacitar a la plantilla trabajadora para mantenerla productiva y motivada. Se sabe que la capacitación en el entorno laboral es uno de los objetivos empresariales a alcanzar, no sólo para promover el aumento de la productividad dentro de la empresa, sino para mejorar el clima laboral y la innovación de los perfiles profesionales.

Es, por ello que, el siguiente reto a asumir por la entidad es el de implantar un Plan Anual de formación que recoja las propuestas por el Departamento de RRHH, para dar respuesta a las necesidades formativas de los miembros de la organización social.

- **En materia de Promoción Profesional:**

Las propuestas de mejora planteadas en la primera edición del plan de igualdad de la entidad se focalizaban en garantizar una información transparente de los procedimientos y criterios que la empresa tiene para la promoción profesional. Si bien, se ha facilitado información a toda la plantilla trabajadora de los criterios que se evalúan en dicho procedimiento, así como de las ventajas y de la importancia de la promoción dentro del contorno laboral. Pese a dichos esfuerzos y bajo la evidencia de la información facilitada, la entidad sigue careciendo de un protocolo de promoción interna que establezca de manera transparente, criterios de ascenso, ofertando formación para el ascenso a toda la plantilla y motivando a las mujeres para presentarse a dichos procesos.

De igual forma, se ha detectado que a consecuencia de la falta de dicho protocolo de promoción profesional, no hay un registro exhaustivo que de manera objetiva recoja datos tan necesarios para promover dicha promoción, tales como (antigüedad, disponibilidad horaria, corresponsabilidad...) por lo que la entidad si precisa de incorporar profesionales a un determinado puesto de trabajo, atiende al requerimiento específico propio de la categoría profesional exigida propio de la urgencia debida a la necesidad de cubrir el puesto en situación de vacancia.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

En cuanto a las condiciones de trabajo de la entidad hay transparencia y posibilidad de que todas las personas trabajadoras reciban información sobre las mismas de la plantilla utilizándose los canales habituales de comunicación de la empresa para ser informadas de las estas. Aunque la entidad carece de una Guía de Buenas Prácticas sobre condiciones de Trabajo y Salud, donde queden definidos los factores que inciden en la relación laboral, indicándose las condiciones físicas, medioambientales y organizativas que concurren en la jornada laboral. Al igual que las personas trabajadoras de la entidad carecen de información sobre las medidas de conciliación laboral y familiar a las que pueden acogerse en caso de necesidad, por lo que entiende que es necesaria dicha Guía, además, se ha de dejar constancia de esas necesidades detectadas en una base de datos donde se recoja la situación de la persona trabajadora, la medida implementada, todo ello con perspectiva de género, según lo visualizado en el diagnóstico y en la reunión del Acta de la Comisión Negociadora.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En este punto se ha detectado que muchas de las personas trabajadoras de la entidad desconocen cuáles son sus derechos en materia de ejercicio corresponsable de responsabilidades familiares y personales. Por ello, se propone que se organicen acciones formativas donde se expongan los contenidos de la guía anteriormente mencionada en el punto anterior, que permita a la plantilla trabajadora identificar cuáles son sus derechos laborales, permisos, licencias y excedencias a las que pueden acogerse.

También se expone que si bien la empresa está bastante comprometida con las personas trabajadoras que han de asumir responsabilidades familiares, donde se garantiza que éstas puedan acogerse a poder flexibilizar el horario de entrada y salida al puesto de trabajo para poder atender dichas responsabilidades familiares, se propone que se asuman por parte de la entidad otras fórmulas de flexibilidad, ajustadas a la realidad laboral de la empresa, tales como el teletrabajo. Según las aportaciones realizadas en la reunión del Acta de la Comisión Negociadora.

- **Retribuciones**

Al hilo de los resultados obtenidos del informe de auditoría retributiva, cabe concluir que, las condiciones retributivas de las personas trabajadoras de Fundación CERES resultan en función de las categorías profesionales desempeñadas, sin ningún tipo de discriminación por razón de género, en base a lo recogido en la Normativa Laboral vigente.

Es por ello que, las condiciones retributivas se ajustan a la naturaleza de las funciones y tareas encomendadas, y conforme a criterios profesionales y formativos en su desempeño, por lo que, se sustentan sobre criterios objetivos.

En base a lo anterior, el salario de cada persona trabajadora se fija por las tablas salariales del convenio colectivo aplicable y dependiendo del nivel profesional o grupo al que pertenezcan, sin desagregar los salarios bajo fórmulas estereotipadas discriminatorias.

Siendo, por tanto, y al hilo de lo anterior, aplicable en condiciones de igualdad, las medidas de conciliación familiar y laboral, así como los criterios de promoción profesional o económica, sin criterios desigualitarios por sexo, a todas las personas trabajadoras de la entidad.

A modo conclusivo, la entidad mantiene el compromiso por garantizar y asegurar el equilibrio y la paridad salarial en la segunda edición de su Plan de Igualdad.

- **En materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como prevención de la violencia de género:**

Si bien, la Fundación ya contaba, en sus inicios, con protocolos de actuación frente a todas las fórmulas de acoso que puedan gestarse por razón de sexo en el entorno laboral, se entiende necesario, el compromiso de la entidad de adaptar el protocolo antes citado a las nuevas situaciones de acoso a través de las nuevas herramientas empleadas por los agresores para llegar a sus víctimas, como las nuevas tecnologías de la información y comunicación, según lo observado en el Acta de la Comisión Negociadora. Además, Fundación Ceres adaptará el nuevo protocolo según dicta la nueva **Ley Orgánica**

10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su apartado de acoso en las empresas.

- **Violencia de género, lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.**

La entidad cuenta con un Protocolo de Violencia de Género, que se realizó según las medidas pautadas en el I Plan de Igualdad, lo cierto es que, al igual que el Protocolo de Acoso, ha quedado obsoleto pues no se recogen todas las fórmulas de violencia que pueden afectar a las mujeres trabajadoras, así como las medidas de protección ante dichas situaciones de violencia. Al hilo de lo anterior, se propone que se organicen jornadas de trabajo interna para poner en común las actualizaciones del referido Protocolo, y que conozcan cuáles son las medidas de intervención para casos de violencia de género.

Además de que se promuevan medidas de actuación con las víctimas de violencia de género, para una protección integral en el ámbito laboral, psicológico y social.

- **En materia de infrarrepresentación femenina:**

Se cumplen las expectativas que se persiguen en materia de conseguir la mayor representación femenina en aquellos puestos donde la situación de la mujer es la de la más absoluta invisibilidad, en tanto que, siendo uno de los pilares vertebrales de la fundación, la asistencia social y sanitaria a los colectivos más vulnerables, labores que desde antaño han estado vinculados a la mujer, si bien, para el próximo Plan de Igualdad de Fundación CERES existe el compromiso de fomentar la contratación de perfiles masculinos, en aras a conseguir la tan anhelada igualdad en el entorno laboral.

5. Objetivo General, Objetivos Específicos, Medidas de Igualdad e Indicadores.

• OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la Entidad Fundación CERES, persigue como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

Fomentar el igual valor de las mujeres y de los hombres, en los diferentes ámbitos del entorno laboral, profesional y personal, así como la eliminación de todas las fórmulas posibles de discriminación y de estereotipos.

Proseguir avanzando en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando medidas en materia de conciliación personal, familiar y laboral.

Acabar con la desigualdad por razón de género.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación, en cumplimiento con las materias objeto de negociación de conformidad con lo establecido con los artículos 46.2 de la Lo 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, siendo éstas:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

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

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

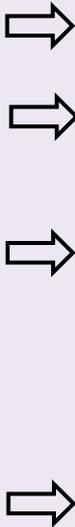
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para lograr este objetivo general se tendrán en cuenta los siguientes objetivos específicos, junto con las medidas y los indicadores que a continuación se desarrollan:

En la definición de estos objetivos, se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Negociadora del II Plan de Igualdad, para seguir trabajando y avanzando en materia de igualdad en Fundación CERES:

• **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

En cumplimiento del objetivo general para lograr un proceso de reclutamiento conforme a los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, en aras a prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Fundación CERES.

Área de actuación 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Promover los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad para prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Fundación CERES		<p>Creación de un protocolo de selección y contratación que sirva para homogeneizar los procesos de selección de la entidad en la que se valore el talento de las personas candidatas, respetándose la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de la Fundación, y la no discriminación. Se registrará a través de la Base de Datos interna de la entidad.</p>
Definir de manera neutra los puestos de trabajo y/o perfiles profesionales, no asociando las habilidades requeridas al género sino identificándolas como competencias profesionales de carácter objetivo, sin decaer en la creencia de estereotipos de género, además de redactar la convocatoria con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.		
Realizar pruebas de selección imparciales y entrevistas personales objetivas, evitando preguntas que incidan en el aspecto personal de las personas a reclutar, tales como las relativas a cargas familiares y estado civil.		
Registrar a todas las personas que hayan formado parte del proceso de selección y/o contratación para clarificar que los mismos procesos son imparciales e igualitarios.		
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas contempladas en el Protocolo de Selección y Contratación. 📍 Número de procesos de selección de la entidad realizados desde la vigencia del Protocolo 📍 Número de personas candidatas seleccionadas y/o rechazadas registradas en la base de datos interna durante la vigencia del Protocolo. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
<p>PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA</p> <p>CRONOGRAMA: Durante la Vigencia del II Plan de igualdad, con un seguimiento de comprobación de que dichas acciones se desarrollan conforme a lo estipulado, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetándose y favoreciéndose la igualdad de oportunidades.</p> <p>La creación del Protocolo de selección y contratación se realizará durante el primer semestre de la vigencia del II Plan de Igualdad.</p>		

Área de actuación 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Garantizar que las funciones desarrolladas por la plantilla de personas trabajadoras tengan consonancia con la correcta adecuación a la categoría y/o grupo profesional con el objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto, con la información transparente y accesible a la plantilla sobre los criterios de encuadramiento de categorías profesionales.	⇒	Creación y desarrollo de un Manual que registre todas las categorías profesionales de las diferentes áreas de trabajo que tiene Fundación Ceres, para que la plantilla laboral pueda acceder al mismo y comprobar que las funciones de su categoría están adecuadas a las actividades que desarrollan.
Publicitar todos los puestos de trabajo o categorías profesionales que hayan quedado vacantes o por sustitución transitoria de las personas titulares, a fin de que todo el personal de trabajadores pueda postularse en su cobertura.	⇒	La publicidad se realizará a través del correo electrónico y se colgará dicha información en el tablón de anuncios de la sede de la Fundación.
Fomentar la formación específica para favorecer la adquisición de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos en el desempeño normal del puesto de trabajo, que favorezca la inquietud y el reciclaje profesional a fin de lograr un desempeño satisfactorio y productivo del puesto de trabajo.	⇒	Creación de una Base de Datos de Acciones formativas para registrar las mismas de cada persona trabajadora, incentivando de esta forma la transparencia de la persona en su reciclaje formativo.
INDICADORES		
<p>Para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos definidos se hará accesible a las personas trabajadoras, la valoración del puesto de trabajo que desempeñan, con indicación de la categoría y grupo profesional al que pertenece.</p> <ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de categorías laborales registradas en el Manual durante la vigencia del plan. 📍 Número de vacantes publicadas mediante correo electrónico y tablón de anuncios para la visualización de la plantilla laboral. 📍 Número de profesionales que acceden a las vacantes publicitadas / Número total de vacantes publicitadas durante la vigencia del plan. 📍 Número de registros de formaciones realizadas por la plantilla laboral para el reciclaje profesional registrada en la Base de Datos de Acciones Formativas durante la vigencia del plan. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
<p>PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA</p> <p>CRONOGRAMA: La creación del Manual se realizará durante el primer semestre del año 2023.</p> <p>Las medidas propuestas se desarrollarán durante el tiempo de vigencia del II Plan de Igualdad. Los criterios de seguimiento serán realizados por la Comisión Negociadora durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.</p>		

Área de actuación 3: FORMACIÓN		
OBJETIVOS		MEDIDAS
<p>Fomentar la impartición de cursos en materia de igualdad de trato, intentando focalizar la formación en áreas que pueden repercutir en la entidad tales como corresponsabilidad, conciliación, prevención y protección de la maternidad/paternidad con perspectiva de género.</p>	 	<p>Elaboración de un PLAN ANUAL FORMATIVO en el que se incorpore un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, garantizando acciones formativas en las que se ponga en común cuestiones tan necesarias como el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, salud laboral con perspectiva de género, etc.</p> <p>Continuar con el registro en la BASE DE DATOS DE ACCIONES FORMATIVAS (mencionada en el punto de clasificación profesional) en la que se registre las acciones formativas llevadas a cabo por las personas trabajadoras, donde con carácter nominativo se indiquen los cursos realizados, las horas de impartición, así como los contenidos trabajados.</p>
<p>Priorizar la formación de personas incorporadas a la entidad, así como de aquéllas que se encuentren en situaciones de excedencias o permisos de paternidad, maternidad o por cuidado de personas dependientes.</p>		<p>La comisión negociadora junto con el departamento de RRHH se encargará de que la persona que se encuentre en una excedencia y vuelva a la entidad, junto con las personas recién incorporadas puedan beneficiarse de la formación mencionada anteriormente, registrándose en la BASE DE DATOS DE ACCIONES FORMATIVAS.</p>
<p>Garantizar el acceso, en condiciones de igualdad y de transparencia, a todas las personas trabajadoras utilizando canales de difusión sencillos y accesibles.</p>		<p>La información de los cursos se enviará por correo electrónico a todas las personas que forman parte de la empresa para que puedan acceder a las diferentes formaciones que se van a llevar a cabo, además también se publicará en el tablón de anuncios de la Sede.</p>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de formaciones registradas y ofertadas en el Plan Anual Formativo. 📍 Número de acciones formativas registradas en la base de datos. 📍 Número de profesionales que reciben la formación anualmente. 📍 Número de profesionales que reciben la formación que han vuelto a la entidad tras una excedencia o baja. 📍 Número de personas recién incorporadas que reciben la formación. 📍 Número de formaciones que se han publicitado a través del correo electrónico y publicado en el tablón de anuncios de la Sede. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
<p>Las acciones formativas, serán verificadas semestralmente por la Comisión de Seguimiento, en la que se analizará el grado de implicación de las personas trabajadoras, desagregado por sexos, evidenciando la participación de las mismas a dichas acciones a través del registro en la Base de Datos de Acciones Formativas.</p> <p>PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA</p> <p>CRONOGRAMA: Las medidas propuestas se desarrollarán durante el tiempo de vigencia del II Plan de Igualdad. El Plan Formativo se realizará el primer trimestre del año 2023. Los criterios de seguimiento serán realizados por la Comisión Negociadora durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.</p>		

Área de actuación 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Conocer cuáles son las necesidades del puesto de trabajo al que las personas trabajadoras pueden acceder, de una forma neutra		Elaboración de un Protocolo de Promoción Interna, en el que se analicen las necesidades del puesto de trabajo a cubrir delimitando las competencias requeridas, definiendo el puesto de manera neutra, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo, utilizando un lenguaje inclusivo, a través de un proceso transparente y objetivo a la que puedan acceder toda la plantilla interna a las mismas, mediante la creación de una Carta de Ascenso que se presentará para la promoción de la persona trabajadora.
Publicar las vacantes para la promoción profesional de forma interna, para que las personas trabajadoras puedan acogerse a las mismas.		Se realizarán publicaciones de las ofertas de trabajo vacantes a las que podrán acceder las personas trabajadoras que puedan optar a una promoción interna mediante correo electrónico y publicación en el tablón de anuncios de la sede.
Favorecer la promoción y la conciliación, en tanto que, las principales barreras que encuentran las trabajadoras para poder acceder a promoción son las responsabilidades familiares y/o personales, por lo que se ha de procurar establecer dentro de la entidad, medidas de conciliación y de corresponsabilidad (como puede ser flexibilidad horaria, bancos de horas...)		La entidad Fundación Ceres promoverá acciones de conciliación donde quedarán registradas estas mismas a fin de beneficiar a las personas empleadas a la hora de poder promocionar de forma interna. Este registro se llevará a cabo a través de la Base de Datos para comprobar que cada persona trabajadora tiene acceso a la misma y que quede constancia de los datos registrados.
Realizar un estudio de las personas trabajadoras de la empresa con capacidad para promocionar, proporcionándoles las herramientas necesarias para su desarrollo y carrera profesional, ya sea mediante motivación, formación, mentoring...		Realización de ACCIONES FORMATIVAS que garanticen el acceso igualitario de toda la plantilla de trabajadores en pro de conseguir que aquellas alcancen la capacitación y conocimientos necesarios para incentivar el acceso a la promoción profesional dentro de la empresa, y donde se determine cómo tienen que protocolizar un procedimiento para que sea neutro y donde se expongan cuáles son los méritos, las capacidades, las aptitudes y la idoneidad del puesto.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de vacantes publicadas para el acceso a la promoción interna de la plantilla laboral 📍 Número de trabajadores/as que conocen las medidas adscritas en el Protocolo de Promoción Interna. 📍 Grado de satisfacción con las medidas articuladas en el Protocolo de Promoción Interna, a través de un cuestionario de satisfacción. 📍 Número de profesionales que reciben las ACCIONES FORMATIVAS para el acceso igualitario a la promoción interna, a partir de un cuestionario de satisfacción que evalúe el grado de conocimiento alcanzado. 📍 Número de acciones de conciliación tomadas y registradas en la Base de Datos para poder promocionar de forma interna. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA		
CRONOGRAMA: Las medidas propuestas se desarrollarán durante el tiempo de vigencia del II Plan de Igualdad.		
El Protocolo de Promoción Interna se realizará durante los tres primeros meses a partir de la aprobación del II Plan de Igualdad.		
Las acciones formativas serán verificadas semestralmente por la Comisión de Seguimiento, en la que se analizará el grado de implicación de las personas trabajadoras, desagregado por sexos, evidenciando la participación de las mismas a dichas acciones.		

Área de actuación 5: CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa una guía de buenas prácticas en las que se recojan los factores que intervienen en la relación laboral y que constituyen la prestación que la persona trabajadora desempeña dentro de la entidad de acuerdo a su jornada laboral, horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones, permisos, etcétera...	⇒	Para garantizar una información accesible y de manejo universal a toda la plantilla trabajadora sobre las condiciones de trabajo que confluyen en la prestaciones laborales dentro del contorno empresarial, se creará una GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD, A partir de este documento normalizado, quedarán definidos los factores que concurren en la relación laboral, con indicación de las condiciones físicas, medioambientales y organizativas que concurren en la jornada laboral, mostrando especial interés por la perspectiva de género.
Fomentar el bienestar en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, para ello se ha de contribuir a implementar medidas que faciliten la conciliación de la jornada laboral, promover la participación activa así como la salud laboral, como elementos positivos que propicien el aumento de la rentabilidad y la productividad de la entidad	⇒	
Promover una política retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, garantizando la equidad en las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la entidad.	⇒	La entidad realizará anualmente, para garantizar el cumplimiento efectivo de las políticas de transparencia retributiva desagregadas por sexo, un informe de resultados de la auditoría retributiva.
Impulsar medidas que faciliten la digitalización de la entidad y el reforzamiento de las nuevas tecnologías de la información en el marco laboral, a fin de fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.	⇒	Utilización del control remoto a través de un servidor que permita acceder a la documentación necesaria para garantizar el teletrabajo.
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psicológicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.	⇒	Creación de BASE DE DATOS DE ACCIDENTES PROFESIONALES Y SINIESTRALIDAD LABORAL con especial abordaje respecto de aquellas situaciones que puedan influir negativamente en el estado gestacional de las mujeres trabajadoras dentro de la entidad en el desempeño habitual de su labor profesional, así como posteriormente durante el periodo de lactancia.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de trabajadores/as que conocen las medidas incorporadas a la Guía de Buenas Prácticas sobre condiciones de trabajo y salud a través de un cuestionario que se realizará a la plantilla. 📍 Grado de satisfacción de la plantilla laboral a partir de la distribución de cuestionarios anónimos donde se evalúa el grado de cumplimiento de transparencia salarial. 📍 Número de resultados obtenidos a través del informe de la auditoría retributiva, donde se evidenciará la paridad salarial con indiferencia de género. 📍 Número de personas trabajadoras, que por diferentes motivos laborales, utilizan el control remoto para acceder al servidor durante el periodo de teletrabajo. 📍 Número de registros en la Base de Datos de Accidentes profesionales y siniestralidad laboral. 📍 Número de riesgos laborales registrados en mujeres anualmente. 📍 Número de medidas adoptadas para fortalecer la salud mental de la plantilla trabajadora. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
<p>PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA</p> <p>CRONOGRAMA: Esta acción se desarrollará durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.</p> <p>La Guía de buenas prácticas sobre condiciones de trabajo y salud se efectuará durante el primer semestre del año 2023.</p> <p>La BASE DE DATOS DE ACCIDENTES PROFESIONALES Y SINIESTRALIDAD LABORAL se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023.</p>		

Área de actuación 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS		MEDIDAS
Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	⇒	Organización de ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. Estas acciones se realizarán de forma online y en horarios flexibles y serán difundidas a toda la plantilla. Además, las medidas se quedarán registradas para su consulta a través de un documento que se enviará por correo electrónico y que se exhibirá en el tablón de anuncios de la sede.
Detectar cualquier aspecto que pueda ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	⇒	La Comisión de Seguimiento registrará a través de la base de datos y evaluará todas las solicitudes presentadas por la plantilla trabajadora, a fin de detectar cualquier tratamiento discriminatorio.
Evaluar la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan a la plantilla de personas trabajadoras, especialmente a trabajadores masculinos (para que puedan asumir responsabilidades familiares) y trabajadoras/es en situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con diversidad funcional, su disminución en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo.	⇒	Se promoverán HORARIOS FLEXIBLES que garanticen la conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares y personales de todas las personas trabajadoras sin diferenciación de sexo, incidiendo especialmente en trabajadores masculinos para que asuman las responsabilidades familiares, de forma corresponsable. Además de favorecer a las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones especiales tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con diversidad funcional. Esta quedará registrada a través de la Base de Datos de la Entidad.

INDICADORES

- 📍 Número de acciones formativas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 📍 Número de trabajadores/as participantes en las acciones formativas.
- 📍 Número de correos enviados con el documento que recoge las medidas de conciliación familiar.
- 📍 Grado de satisfacción con las acciones formativas a través de la realización de un cuestionario de satisfacción.
- 📍 Número de registros de las solicitudes presentadas por la plantilla trabajadora en relación con los permisos de conciliación familiar.
- 📍 Número de registros en la base de datos de las personas trabajadores que se acogen al horario flexible por encontrarse en alguna de las situaciones mencionadas en la medida.

PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA

CRONOGRAMA: Estas acciones se desarrollarán durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.

El documento que recoge las medidas de conciliación familiar se realizará durante el primer semestre del año 2030.

El seguimiento de estas medidas se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

Área de actuación 7: RETRIBUCIONES		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Garantizar el cumplimiento efectivo del principio de transparencia retributiva, sin indiferencias sesgadas de sexo en el desarrollo de trabajos de igual valor.		Se realizará una EVALUACIÓN ANUAL del informe de Seguimiento de igualdad salarial por la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad. Para ello, se evidenciará mediante acta la revisión de dicho informe.
Continuar (una vez constatado el informe de igualdad retributiva salarial) incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.	⇒	
Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.	⇒	
	⇒	Se realizarán CUESTIONARIOS ANÓNIMOS para identificar cuáles son los obstáculos que pueden incidir de manera negativa en la carrera profesional de las personas trabajadoras y que de esta manera tenga reflejo discriminatorio en materia salarial. De los resultados obtenidos en dicho cuestionario, se analizará la situación individualizada de cada persona y se adoptarán medidas acorde a las necesidades detectadas en cada caso.
INDICADORES		
📍	Número de situaciones registradas que no son discriminatorias por cuestión salarial a través de la evaluación del informe de seguimiento de igualdad salarial.	
📍	Número de situaciones registradas que son discriminatorias por cuestión salarial a través de la evaluación del informe de seguimiento de igualdad salarial.	
📍	Número de cuestionarios anónimos realizados por la plantilla laboral.	
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA		
CRONOGRAMA: Estas acciones se desarrollarán durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.		
La evaluación y los cuestionarios anónimos se realizarán en el último mes de cada año durante la vigencia del II Plan de Igualdad.		
El seguimiento de estas medidas se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento durante la vigencia del II Plan de Igualdad.		

Área de actuación 8: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Revisar el Actual Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las nuevas necesidades detectadas dentro del entorno laboral, identificando posibles situaciones de hostigamiento y acoso que merezcan ser estudiadas y aplicadas, tales como, inclusión del ciberacoso, sextorsión y sexting.		La Comisión de Seguimiento se reunirá para el análisis del mismo y actualización de los contenidos a las nuevas modalidades de acoso que puedan detectarse en el entorno laboral, incidiendo especialmente, en el acoso a través de las nuevas tecnologías. Además, también se llevará a cabo una revisión del proceso de detección y actuación ante una presunta denuncia, así como el acompañamiento a la víctima y la presunción de inocencia de la persona acosadora. Tras la reunión, los resultados obtenidos del análisis, así como la actualización, se recogerán mediante acta.
Realizar campañas de difusión con las nuevas actualizaciones de dicho Protocolo para garantizar la información transparente y accesible a toda la plantilla trabajadora de cómo actuar ante una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.		La publicidad se realizará a través del correo electrónico y se colgará dicha información en el tablón de anuncios de la sede de la Fundación.
Formar a la plantilla trabajadora de Fundación Ceres en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dándoles las herramientas necesarias para diagnosticar y prevenir las diferentes situaciones de acoso en el entorno laboral.		Se organizará una jornada de trabajo interna, en materia de concienciación y sensibilización sobre la importancia de la detección y prevención de situaciones de acoso, con perspectiva de género. De la misma se registrará un acta con la asistencia de la plantilla trabajadora, incluidas las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento y también se realizará un cuestionario de evaluación.
Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, en materia de actuación ante situaciones de acoso, en especial con la persona acosada y la persona acosadora.		
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de actualizaciones en el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo actual de la entidad. 📍 Número de correos enviados con las actualizaciones del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la entidad. 📍 Número de personas participantes de la plantilla laboral que asisten a la Jornada de trabajo interna en materia de concienciación y sensibilización sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo. 📍 Grado de adquisición de conocimientos acerca de las acciones a realizar ante un caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de un cuestionario evaluable. 📍 Grado de satisfacción de la plantilla laboral de la Jornada de trabajo interna en materia de concienciación y sensibilización sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
<p>PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA</p> <p>CRONOGRAMA: Las actualizaciones del Protocolo del acoso sexual y acoso por razón de sexo se llevarán a cabo durante el primer trimestre del año 2023. El resto de acciones se desarrollarán durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.</p> <p>El seguimiento de estas medidas se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento durante la vigencia del II Plan de Igualdad.</p>		

Área de actuación 9: VIOLENCIA DE GÉNERO, LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA		
OBJETIVOS		MEDIDAS
Revisar el Actual Protocolo de Violencia de Género, incluyendo las nuevas manifestaciones de violencia de género que puedan afectar a las mujeres trabajadoras, así como las medidas de protección establecidas ante dichas situaciones de violencia, garantizando a la misma vez la confidencialidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género a lo largo de toda su etapa profesional, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.		La Comisión de Seguimiento se reunirá para el análisis del actual Protocolo y actualización de los contenidos incluyendo las nuevas manifestaciones de violencia de género que sufren las mujeres, además de incorporar las medidas de protección en el ámbito laboral. Se elevará acta con las incidencias y actualizaciones practicadas.
Realizar campañas de difusión con las nuevas actualizaciones de dicho Protocolo para garantizar la información transparente y accesible a toda la plantilla trabajadora de cómo actuar ante una situación de violencia de género.		La publicidad se realizará a través del correo electrónico y se colgará dicha información en el tablón de anuncios de la sede de la Fundación.
Formar a la plantilla trabajadora de Fundación Ceres en materia de prevención de violencia de género, dándoles las herramientas necesarias para diagnosticar y prevenir las diferentes situaciones de violencia, incorporando medidas de actuación con las víctimas de violencia de género que promuevan la protección integral de la víctima desde un ámbito laboral, psicológico y social.		Se organizará una jornada de trabajo interna, en materia de concienciación y sensibilización sobre la importancia de la detección y prevención de situaciones de violencia de género. De la misma se registrará un acta con la asistencia de la plantilla trabajadora.
Formar a la plantilla trabajadora en materia de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista para que una vez realizada la formación se lleve a cabo un cambio en la documentación interna y externa de la entidad.		Se realizará una Jornada de trabajo interna para formar a la plantilla laboral acerca del correcto uso del lenguaje inclusivo y no sexista y así, se pueda promover el cambio de la documentación manejada tanto de forma interna como externa.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de actualizaciones en el Protocolo de violencia de género actual de la entidad. 📍 Número de correos enviados con las actualizaciones del Protocolo violencia de género de la entidad. 📍 Número de personas participantes de la plantilla laboral que asisten a la Jornada de trabajo interna en materia de concienciación y sensibilización sobre violencia de género. 📍 Grado de adquisición de conocimientos acerca de las acciones a realizar ante un caso de violencia de género a través de un cuestionario evaluable. 📍 Grado de satisfacción de la plantilla laboral de la Jornada de trabajo interna en materia de concienciación y sensibilización sobre violencia de género. 📍 Número de personas participantes de la plantilla laboral que asisten a la Jornada de trabajo interna en materia de lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista. 📍 Grado de adquisición de conocimientos acerca de las acciones a realizar ante un caso de lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista a través de un cuestionario evaluable. 📍 Grado de satisfacción de la plantilla laboral de la Jornada de trabajo interna en materia de concienciación y sensibilización sobre lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista. 		
PERSONAS DESTINATARIAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO		
PERSONAS DESTINATARIAS: LA PLANTILLA TRABAJADORA		
CRONOGRAMA: Las actualizaciones del Protocolo de violencia de género se llevarán a cabo durante el primer trimestre del año 2023. El resto de acciones se desarrollarán durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad.		
El seguimiento de estas medidas se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento durante la vigencia del II Plan de Igualdad.		

6. Aplicación y seguimiento

El proceso de seguimiento del II Plan de Igualdad de Fundación CERES, en el mantenimiento y cumplimiento de las medidas planteadas en el mismo, gravitarán entorno a un ciclo de metodología de implantación CONTINUA:

PLANIFICACIÓN: en la fase de planificación de la entidad, en base al diagnóstico efectuado, a las carencias detectadas en el cumplimiento e implantación de las medidas del anterior Plan de Igualdad y ante el compromiso asumido por la entidad de mejorar en su aplicación, la Comisión de Seguimiento acordará la planificación de las actuaciones a poner en marcha recogidas en el Plan, de común acuerdo.

APLICACIÓN: La fase de ejecución se ajustará a las medidas programadas, en cumplimiento de los objetivos e instrumentos dispuestos en el mismo.

SEGUIMIENTO: La Comisión de Seguimiento se encargará de verificar el grado de cumplimiento de las medidas propuestas, así como su correcta ejecución en el plazo determinado.

PROPUESTA DE MEJORA: A partir del diagnóstico realizado se realizarán los ajustes necesarios y las propuestas que orientarán las medidas para la consecución del objetivo.

7. Evaluación y revisión

Tras la puesta en marcha del **II Plan de Igualdad de Fundación CERES**, una vez tramitado el propuesto Plan, la Comisión de Seguimiento, establecerá su compromiso de determinar índices de seguimiento, que serán presentados en **el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.**

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el grado de cumplimiento del mismo, así como los resultados obtenidos con las acciones propuestas.

Para dar cumplimiento a las medidas propuestas, la Comisión de Seguimiento elaborará un calendario con todas las acciones a desarrollar, a fin de conseguir un seguimiento

minucioso y continuado para una realización efectiva en la fecha de cumplimiento de las mismas.

De la misma manera, la Comisión de Seguimiento, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el mismo, remarcando el cumplimiento de aquellas y dándole viabilidad a la actuación de las que no se estén cumpliendo.

El informe resultante de la evaluación y seguimiento del II Plan de Igualdad, se elevará a Gerencia a fin de conocer el grado de cumplimiento del antes citado Plan, tratar las posibles incidencias y aportar las propuestas para sucesivas medidas que hayan de ser adoptadas.

8. Calendario de actuaciones

En la segunda edición del Plan de Igualdad de Fundación CERES, las medidas propuestas se organizarán para su cumplimiento, con carácter general, durante **los cuatro años DEL II PLAN DE IGUALDAD.**

Las medidas comenzarán a ser ejecutadas desde diciembre de 2022 y se implantarán en el periodo estipulado de cada una de ellas. A continuación se presenta el cronograma para la mejor visualización del mismo:

ACTUACIONES	AÑOS																																																
	2023												2024												2025												2026												
	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	
Área de actuación 1.	X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación del protocolo de selección y contratación	x	x	x	x	x	x																																											
Área de actuación 2.	X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación del Manual de clasificación profesional	x	x	x	x	x	x																																											
Área de actuación 3.	X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación del Plan Anual Formativo	x	x	x																																														
Área de actuación 4.	X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación del Protocolo de Promoción Interna	x	x	x																																														

9. Vigencia

El II Plan de Igualdad de Fundación CERES entrará en vigor desde diciembre de 2022 y mantendrá su vigencia hasta el diciembre de 2026, un total de 4 años.

10. Procedimiento de modificación

Si durante la vigencia del antes citado Plan se detecta la necesidad de modificar o implementar nuevas actuaciones, se convocará al efecto la Comisión de Seguimiento, con carácter extraordinario, a efectos de solventar posibles discrepancias que pudieran surgir durante la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación de las medidas indicadas en las líneas anteriores.

Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad

Reunida en Fundación Ceres en Calle Lepanto, 19. Tomelloso, Ciudad Real. El día 23 de DICIEMBRE de 2022 a las 10.00 horas, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CERES, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Rubén Galdón Reinoso (Psicólogo Centro de Comunidad Terapéutica)
- Beatriz Pelayo Redondo (Abogada de Fundación Ceres)
- Antonia Valverde Quevedo (Presidenta de Fundación Ceres)
- María Romero Alonso (Docente del Centro de Formación)
- Ángela Ortega Navarro (Trabajadora Social del Centro Violeta)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Nadia Serrano Rubio- RLT UGT por Centro Violeta.
- Ana Belén Martínez Archidona – RLT UGT por Centro de Día.
- Antonia Peinado García – RLT UGT por Centro de Comunidad Terapéutica.
- Vanesa Caro López – RLT UGT por Centro de Formación.
- Alba Lara Armero- RLT UGT por Centro de Dependencia.

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa FUNDACIÓN CERES, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años, diciembre 2022 - diciembre 2026.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14.00 horas del día 23 de diciembre de 2022

MIEMBROS DE LA PLANTILLA DE PERSONAS TRABAJADORAS DE FUNDACIÓN CERES

- Rubén Galdón Reinoso
(Psicólogo Centro de
Comunidad Terapéutica)
- Antonia Valverde Quevedo
(Presidenta de Fundación
Ceres)
- Beatriz Pelayo Redondo
(Abogada de Fundación
Ceres)
- María Romero Alonso
(Docente de Centro de
Formación)
- Ángela Ortega Navarro
(Trabajadora Social del
Centro Violeta)

MIEMBROS DE RLT UGT.

- Nadia Serrano Rubio- RLT UGT por Centro Violeta.
- Alba Lara Armero- RLT UGT por Centro de Dependencia.
- Ana Belén Martínez Archidona – RLT UGT por Centro de Día.
- Antonia Peinado García – RLT UGT por Centro de Comunidad Terapéutica.
- Vanesa Caro López – RLT UGT por Centro de Formación.

**ASESORA EN IGUALDAD.
UGT EVA CABAÑAS RUÍZ.**

