

PLAN DE IGUALDAD 2019 FUNDACION LACUS ARAGON

PREÁMBULO

Fundación Lacus Aragón, como entidad sin ánimo de lucro, tiene un ideario y una razón de ser que nos orientan entre otras cosas hacia el claro objetivo del cumplimiento de la Ley de igualdad y a ser consecuentes con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Desde diferentes plataformas, como Plena Inclusión Aragón de la que somos Entidad miembro, se nos alienta a avanzar en el compromiso de la igualdad de género, pero concretamente en nuestro caso, Fundación Lacus Aragón, con una plantilla 100% compuesta por mujeres todas con un contrato indefinido, tenemos clara la idea de igualdad de género e igualdad de oportunidades

TRABAJADORAS	PLANTILLA	TIPO DE CONTRATO
8	100% MUJERES	INDEFINIDO

DIAGNÓSTICO

Analizando los diferentes datos que se desprenden de la plantilla de Fundación Lacus Aragón, y aportando datos reales de este análisis, cabe indicar que la edad media de las 8 trabajadoras contratadas es de 33 años y la antigüedad media de contratación en la plantilla de la Fundación es de 5 años, lo que ofrece una idea de la estabilidad de la plantilla actual.

DISTRIBUCION DE HORAS DE CONTRATACION SEMAMANALES (LA JORNADA COMPLETA SEGÚN CONVENIO EN LA FUNDACIÓN ES DE 34 H /SEMANALES)

Nº DE TRABAJADORAS	HORAS CONTRATADAS/SEMANA
1	3
1	13
1	20
1	28
4	34

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La Fundación dispone de varios mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral para mejorar la calidad de vida de las mujeres que trabajan en esta Entidad.

Estas medidas se aplican por igual al conjunto de la plantilla y así se aplicarían a todos igualmente si fueran hombres o mujeres. Son medidas adoptadas por el Patronato que vienen a marcar unos beneficios que el Convenio no contempla pero que se aplican por la relación de buena fe existente entre el Patronato y las trabajadoras a modo de resumen, estos mecanismos de conciliación quedan reflejados en el siguiente decálogo:

1. Todos los contratos que se hacen son indefinidos: En general, salvo casos puntuales que así se han producido por consejo de nuestra asesoría laboral, nuestro planeamiento, en aras de hacer tangible la confianza depositada en las profesionales que contratamos, es hacer a todo el mundo un contrato de trabajo indefinido.
2. En la actualidad, el 100% de la plantilla está formado por mujeres.
3. Todas las remuneraciones son en base a convenio e, incluso, por las circunstancias o exigencias, con pluses o complementos de compensación.
4. Aunque según el convenio en el que nuestra entidad está englobada los días no lectivos de puentes laborales no están contemplados como festivos, de cara a una mejor conciliación, esos días se otorgan como días libres.
5. Al realizar los contratos de las trabajadoras, se hace una estimación de horas en base al trabajo efectivo que tienen que hacer en los centros educativos pero, a esas horas, se suman otras compensatorias (que puede suponer un aumento del 30% en su jornada remunerada) para los tiempos de desplazamientos, preparación de materiales, reuniones con profesionales y familias y trabajo real vinculado directamente a las necesidades de sus educandos.
6. Partiendo de la experiencia profesional de los Patronos y de la confianza depositada en todas las trabajadoras de la Fundación, partiendo del horario que cada una tiene acordado, solo es obligatoria la presencia en un horario concreto en aquellos casos en los que es precisa una intervención directa en los colegios con nuestros educandos. Fuera de ello, cada trabajadora puede realizar su trabajo donde mejor prefiera, de forma que sea más fácil a conciliación laboral y personal.

7. Además de lo indicado en el punto 5, desde los inicios de la Fundación, hemos concedido entre una y dos semanas más de vacaciones estivales de las que marca el convenio.
8. Nunca se ha tenido en consideración, ni en lo relativo a los profesionales, ni a los voluntarios, ni a los trabajadores, ni a las familias a las que atendemos ni, por supuesto a sus hijos, la condición sexual de nadie, situación personal, etnia, ideología, creencia, condición social, ni de ningún tipo. Si un profesional o voluntario cumplen los criterios técnicos de idoneidad, la única condición que se pone es que se trate de personas que entiendan o estén en condiciones de entender, el ideario de la Fundación. En relación a las familias y educandos, nunca se ha dejado de atender tampoco a nadie por motivos económicamente demostrables y esto es lo que hace que necesitemos cada vez más recursos para poder atender todas las demandas que recibimos.
9. Cualquier ausencia justificada se facilita y se da la libertad de que la trabajadora la recupere según mejor considere.
10. Se busca la digitalización mayor posible, es decir, usar la menor cantidad de material impreso necesario y se trabaja directamente sobre archivos almacenados en la nube, que permiten una disponibilidad completa.

Según los datos actuales de la plantilla de la Fundación:

- 4 de las 8 Trabajadoras de la plantilla tienen jornada completa y 4 jornada a tiempo parcial, respetando de este modo que puedan conciliar vida personal familiar y vida laboral.
- El horario de las trabajadoras con categoría de técnicos cuyo trabajo se desarrolla en los diferentes colegios ordinarios dónde la Fundación actúa, coincide con el horario escolar para facilitar la conciliación (hasta las 17:00 como tarde), y el horario de la plantilla administrativa, es de mañanas por el mismo motivo.
- Existe además, un horario de verano de jornada intensiva de mañana continúa durante el mes de julio para todas las trabajadoras, para mejorar esa conciliación cuando es más necesaria en época de vacaciones escolares.

El 100% de la plantilla tiene formación superior (diplomatura o licenciatura) y siempre que las trabajadoras han propuesto al Patronato poder acceder a algún tipo de formación de interés para ellas, se ha accedido a facilitar e incluso en el caso de que sea posible ayudar a subvencionar esta formación.

En cuanto a política salarial, el 100% de la plantilla cobraría lo mismo siendo hombre que mujer en el mismo puesto de trabajo

PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad incluye medidas sobre el acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación el acoso por razón de sexo y la salud laboral

Fundación Lacus Aragón además por su ideario y beneficiarios incluye en el Plan de Igualdad todo tipo de medidas de no discriminación por ninguna razón de discapacidad intelectual, ni de ningún tipo y de plena accesibilidad a su Sede

Acciones que se llevan a cabo:

- Las ofertas de empleo siempre están abiertas a ser cubiertas tanto por hombres como por mujeres, no discriminando por razón de sexo en ningún caso
- Se garantiza la paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo
- Se incluye el tema del género en los protocolos de acogida en la oficina para nuevas incorporaciones
- Se propondrá realizar cursos online de sensibilización sobre el género
- Se dispone de un documento escrito con todas las medidas actuales que existen en materia de género e igualdad que conocen todas las trabajadoras.
- Se renuevan los sellos de Responsabilidad Social de Aragón normal y plus 2019 para ratificarnos en todos los compromisos adoptamos con la obtención de dichos sellos.
- Se propondrá realizar un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad u otras causas
- Identificar situaciones o elementos que puedan intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores de FUNDACION LACUS ARAGON
- Ni el género ni la discapacidad son motivo de discriminación para un puesto de trabajo
- Se establece un compromiso de seguimiento y control de las actuaciones que se realizan para garantizar la igualdad de oportunidades en Fundación Lacus Aragón, ya que esto va a permitir asegurar la correcta aplicación del plan de igualdad, lo que estamos convencidos, redundará en un mayor beneficio para todas las personas de la plantilla de la Fundación.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE FUNDACIÓN LACUS ARAGÓN

Fundación Lacus Aragón declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Patronato de la Fundación Lacus Aragón

Zaragoza, abril de 2019: