

# III Plan de Igualdad 2024-2030

Fundación | SOYCO*M*OTU®



# Índice

1. Introducción	pág. 5
2. III Plan de Igualdad	pág. 7
2.1 Diagnósticos de la situación	pág. 8
2.2 Objetivos del Plan de Igualdad	pág. 9
3. Medidas implantadas	pág. 11
3.1 Área salud y bienestar	pág. 11
4. Área de flexibilidad del horario	pág. 13
5. Medidas a implantar	pág. 15
6. Evaluación y seguimiento del plan	pág. 19



# Introducción

En Marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con este motivo, Fundación Soycomotu® declara que desde el inicio de su actividad está **comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres** por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Con este plan de igualdad, Fundación Soycomotu® se compromete a:

- **Garantizar las mismas oportunidades** de acceso y desarrollo profesional tanto a mujeres como a hombres.
- **Garantizar las mismas oportunidades** de acceso y desarrollo como miembros del equipo de voluntarios tanto a mujeres como a hombres.
- Mantener una **representación equilibrada de la mujer** en la Fundación.

La Fundación mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de **promover iniciativas y actuaciones** que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese eliminando los obstáculos y limitaciones al desarrollo de la igualdad.

- **Eliminar barreras** para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios, independientemente de cuál sea su origen, que pudieran limitar la garantía de igualdad de oportunidades.
- **Activar el protocolo de actuación** ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.

El Patronato de la Fundación ha aprobado el presente III Plan de Igualdad en su sesión plenaria del 20 de marzo de 2024.



# III Plan de Igualdad

En el desarrollo de este tercer plan de igualdad han participado los miembros del patronato de la Fundación, en especial su presidenta que, como doctora en psicología social, también forma parte del equipo directivo de la entidad, la coordinadora de programas, miembros del equipo técnico y representantes del equipo de *Mucho + que Voluntarios*.

Sin embargo, y en previsión de poder contar con más trabajadores y trabajadoras en un breve plazo de tiempo, este plan contempla las líneas a seguir en este caso y en relación al equipo de voluntariado.



## 2.1 Diagnóstico de la situación

Como empresa, Fundación Soycomotu®, creada en diciembre de 2013, es una entidad joven cuyo objetivo prioritario es facilitar el acceso a la vida cultural, social, escolar y laboral de las personas con enfermedad mental como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho. Para ello, es indudable la necesidad de reducir las barreras (estigma social), prejuicios y actitudes de rechazo y discriminación social que, desde las propias instituciones y desde la ciudadanía, existen hacia las personas con un diagnóstico en salud mental y que las mujeres sufren por doble partida: por este diagnóstico y por su género. Además, hay una prevalencia casi del 50% más elevada de problemas mentales en población femenina que en la masculina.

El presente plan de igualdad ha sido elaborado tras recabar los datos necesarios para elaborar un diagnóstico de la situación y la información y reflexión sobre los sistemas aplicados en la entidad en relación a los temas de igualdad con el equipo de voluntariado y con el personal contratado.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- **Marco general:**
  - Edad y sexo
  - Niveles jerárquicos y áreas
- **Gestión de Recursos Humanos:**
  - Selección
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Desempeño de funciones del equipo de voluntariado



## 2.2 Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos principales del Plan de Igualdad de Fundación Soycomotu® son:

- **Promover** procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Empresa como parte del equipo de voluntariado y como parte del personal contratado.
- **Garantizar** que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar o seleccionar miembros del equipo de voluntariado, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, religión, condición social, discapacidad, estado civil, ideas políticas, orientación sexual y/o identidad de género.
- **Prevenir** el acoso sexual y por razón de sexo o de identidad de género en la empresa, estableciendo un protocolo de actuación a seguir.
- **Conseguir** una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: tanto en el equipo de voluntariado como en los grupos profesionales y ocupaciones.
- **Promover y mejorar** el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la Fundación.





# Medidas implantadas

## 3.1 Área salud y bienestar

### 3.1.1 Seguridad y Salud

Todas las zonas en las que se colabora como miembro del equipo de voluntariado o como personal contratado en Fundación SOYCOMOTU® están protegidas de manera que se garantiza la Seguridad y la Salud de voluntarios y voluntarias y personal contratado durante el desarrollo de sus funciones.

Además, los voluntarios y voluntarias y el personal contratado de la Fundación disponen de normas dirigidas a gestionar la manera de colaborar y/o trabajar de forma que se garantice su bienestar.

### 3.1.2 Seguridad en los casos de embarazadas

En el caso de que una mujer voluntaria o una trabajadora estuviera embarazada se tomarían todas las medidas dirigidas a preservar su bienestar y evaluando las limitaciones que puedan tener en otras

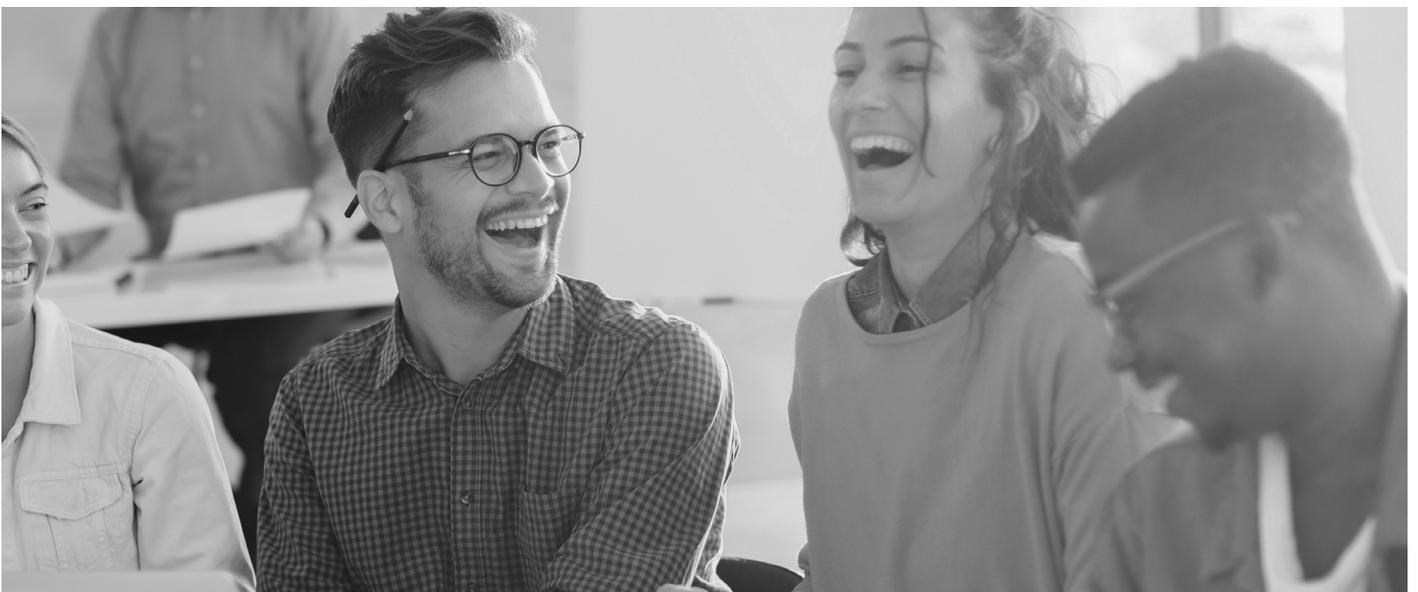
tareas que, sin suponer un riesgo a priori respecto al ambiente, sí lo puedan ser por las tareas concretas y movimientos.



# Área de flexibilidad del horario

La política de Fundación Soycomotu® respecto a la flexibilidad del horario es **respetar los deseos y necesidades de cada uno de los voluntarios y del personal contratado**, facilitando al máximo la integración de las horas con las que se ha comprometido, bien a colaborar

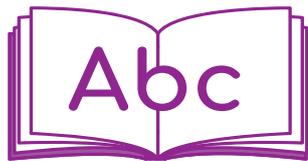
en el caso del voluntariado, bien a trabajar en función del tipo de contrato laboral, dentro de unos límites en los que se puedan conciliar la vida personal, familiar y el desarrollo de su voluntariado y/o de su trabajo.





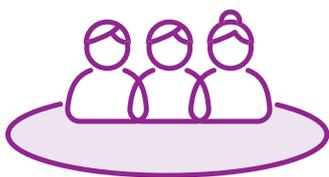
# Medidas a implantar

1



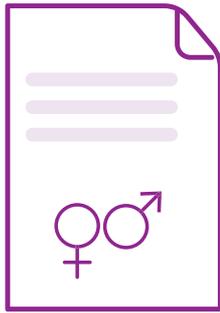
Fomentar y desarrollar los canales de **comunicación y formación** oportunos para la difusión y conocimiento de todas las medidas de protección existentes, desarrollando, desde los mismos, campañas de difusión de la igualdad efectiva de oportunidades como derecho y realidad que es ya en Fundación SOYCOMOTU®. En el momento en que exista un mayor número de personal contratado en la Fundación, el Comité de empresa participará de forma activa en el desarrollo y mejora de la comunicación, pudiendo proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas al efecto.

2



Constituir una **Comisión Paritaria Consultiva** en materia de Igualdad, (constituida por tres miembros de Fundación SOYCOMOTU®), y a la que poder acudir para cualquier tema relacionado con la igualdad. Dicha Comisión será convocada por la empresa, directamente o a petición del Comité, cuando se considere necesario atendiendo a la urgencia del tema a tratar, la situación productiva y empresarial y cuantos factores concurren. La Comisión por la Igualdad tendrá entre sus competencias garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta y proponer acciones positivas donde considere necesario. A esta Comisión se le informará de las actividades formativas de la empresa.

# 3



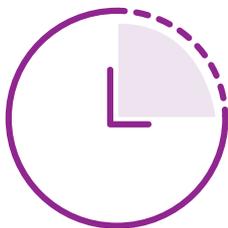
Crear un **Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, estableciendo un canal directo, permanente y accesible de comunicación de dichas situaciones, y garantizando la debida confidencialidad del proceso.

# 4



La empresa llevará a cabo su **política de protección de la maternidad y lactancia en el caso de personas voluntarias y en el de personal contratado** y elaborará un protocolo escrito de actuación en dichas situaciones o dará publicidad suficiente y completa de los derechos y posibilidades existentes en la empresa en tales situaciones.

# 5



En caso de existir personal contratado que presente solicitud de **reducción de jornada** por causas familiares, la empresa estudiará y podrá autorizar, siempre en función de las necesidades organizativas, productivas y empresariales, la acumulación de las horas de reducción en días o semanas.





# Evaluación y seguimiento del plan

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este III Plan de Igualdad, se creará una **comisión de seguimiento** constituida por tres representantes de Fundación Soycomotu®.

Serán cometidos de esta comisión:

- **Efectuar un seguimiento de las denuncias** que tengan lugar en materia de igualdad en cualquiera de las áreas de intervención, y en particular sobre temas de acoso sexual y discriminación por razón de sexo o identidad de género, siempre que la persona interesada así lo autorice.
- Para las áreas de intervención descritas, **fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar**, así como programar su implantación. Asimismo, la comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.
- Realizar **evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo** del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres voluntarias y mujeres contratadas por la entidad, en el caso de que exista personal contratado, en Fundación Soycomotu®.

Para ello, se definirán los oportunos indicadores de seguimiento:

- **Seguimiento de la aplicación de las medidas legales** que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades informativas y/o formativas necesarias para ello.
- **Sugerir y proponer acciones de formación y de sensibilización** en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.
- **Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral** con la vida personal y familiar.



Fundación | SOYCOMOTU®