



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2019/2023



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



Presentado a los Empleados

FUNDACIÓN HAY SALIDA
C/ Enrique Larreta, 7 - Entrepantia A
28036 MADRID
C.I.F. G-85913358

1

Antonio Durán Carvajal
DIRECTOR 27- mayo - 2019



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	6
III. VIGENCIA.....	7
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	7
V. EJES DE ACTUACIÓN.....	12
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	15
EJE 1: Cultura organizacional.....	15
EJE 2: Selección y Contratación	17
EJE 3: Política Salarial	18
EJE 4: Formación	19
EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	21
EJE 6: Salud laboral	22
EJE 7: Comunicación	24
VIII. CALENDARIO.....	26
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32

I. INTRODUCCIÓN

La **Fundación Hay Salida** es una entidad sin ánimo de lucro que nace con el deseo de ayudar a personas, con adicciones (sustancias psicoactivas y/o conductas) y pocos recursos económicos, a recuperar su vida y la de su entorno familiar, social y laboral. Es un centro de tratamiento que ofrece un abordaje multidisciplinar de todas las adicciones.

La Fundación se creó en mayo 2010 de mano de su presidente, el Dr. Luis Carrascal, y del equipo terapéutico que le acompaña en el Centro de Aprendizaje y Recuperación, que inició su actividad en 1997 para dar seguimiento y continuidad en régimen ambulatorio a tratamientos de desintoxicación comenzados en centros especializados.

En mayo de 2010 la Fundación abrió sus puertas en Madrid, en la plaza de la Ciudad de Salta, núm. 4, y en julio comenzaba su labor con tres pacientes. A finales de 2018 hay unos cuarenta enfermos siguiendo nuestro programa y la Fundación se ha convertido en un centro de tratamiento de referencia en Madrid para personas con escasos recursos económicos que quieran recuperarse de su enfermedad de adicción.

Fines:

El fin principal de la Fundación Hay Salida es facilitar un tratamiento a todos aquellos enfermos que, deseándolo, no pueden acceder al mismo por carecer de los recursos económicos necesarios. Asimismo, el programa incluye el apoyo y seguimiento de las familias de los enfermos: tratamiento de la codependencia.

Misión:

La Misión de la Fundación Hay Salida se realiza a través de un tratamiento multidisciplinar que abarca todas las facetas de la vida del paciente. Tiene que tratar su personalidad y sus emociones, llegando a conseguir su autonomía personal y el restablecimiento de las relaciones familiares. Así mismo la fundación les apoya y facilita el proceso de reinserción sociolaboral. El programa incluye el tratamiento de la codependencia.

Visión:

Nuestra visión es conseguir que nuestra fundación sea un referente en el tratamiento de las adicciones.

- Que sitúe a las personas con enfermedad de adicción en riesgo de exclusión social en el centro de su actuación.
- Que ayude al desarrollo integral de las personas.
- Que sensibilice y conciencie a la sociedad, dando a conocer que la ADICCIÓN es una ENFERMEDAD
- Que haga de la calidad su seña de identidad.
- Que colabore en la consecución de un cambio social donde la persona sea más libre para elegir una vida plena y saludable.

Valores:

1. Voluntariado entendido como lo entrega gratuita y generosa de un trabajo desinteresado. Eje básico en nuestra manera de actuar y trabajar, como complemento esencial al trabajo profesional, puesto que da una calidad humana en el acompañamiento a las personas con enfermedad de adicción.

2. Solidaridad con las personas con enfermedad de adicción que tienen pocos recursos o están en riesgo de exclusión social.

3. Respeto, inclusión y reconocimiento para la dignidad de la persona, fomentando el crecimiento integral de la persona, mejorando su inclusión social.

4. Hospitalidad, acogida, proximidad y familiaridad con las personas con enfermedad de adicción, sus familiares, nuestros profesionales y todos los voluntarios.

5. Humildad como una actitud que nos hace más humanos y abre nuestra capacidad de aprender y mejorar.

6. Libertad e igualdad entre todas las personas que formamos la Fundación Hay Salida: personas con enfermedad de adicción, voluntarios, profesionales...

7. Sensibilizar y comprometer a todos los que nos rodean, transmitir y compartir nuestras experiencias con los que le rodean.

8. Cooperación y trabajo en equipo, porque creemos que es uniendo nuestras fuerzas y trabajando con otras entidades del mundo no lucrativo que se puede ayudar al necesitado y cambiar las actitudes de intolerancia social.

9. Transparencia. Rendición de cuentas y garantía de acceso público a la información.

La transparencia es uno de nuestros principios fundamentales desde los inicios de la Fundación, y es por ello que en cuanto tuvimos la oportunidad nos ofrecimos a ser analizados por la Fundación Lealtad, organización sin ánimo de lucro, pionera en España, cuya misión es fomentar la confianza de la sociedad española en las ONG´s y lograr un incremento de las donaciones, así como cualquier otro tipo de colaboración con estas organizaciones. Dicho análisis ofrece – tanto a particulares como empresas- información imparcial, desinteresada y homogénea sobre las diferentes ONG´s para ayudarles a decidir con que organización pueden colaborar y darles así orientación en la búsqueda de sus donaciones. Cumplimos todos los Principios de Transparencia que analizan y fuimos incluidos en la Guía de Transparencia y Buenas Prácticas que publican en su web: www.fundacionlealtad.org.

10. Formación continua y evaluación de resultados. El desarrollo de las capacidades de los profesionales y voluntarios es un eje fundamental para el logro de la visión y misión

La sede de Fundación HAY SALIDA se encuentra ubicada en Madrid, situada en la Calle Enrique Larreta nº 7.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

Fundación HAY SALIDA a 24 de enero de 2019 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 25 de enero de 2019 una **Comisión de Igualdad**, conformada por tres personas: una, representante de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **Fundación Hay Salida**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **semestralmente**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **FUNDACIÓN HAY SALIDA**

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma.**

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

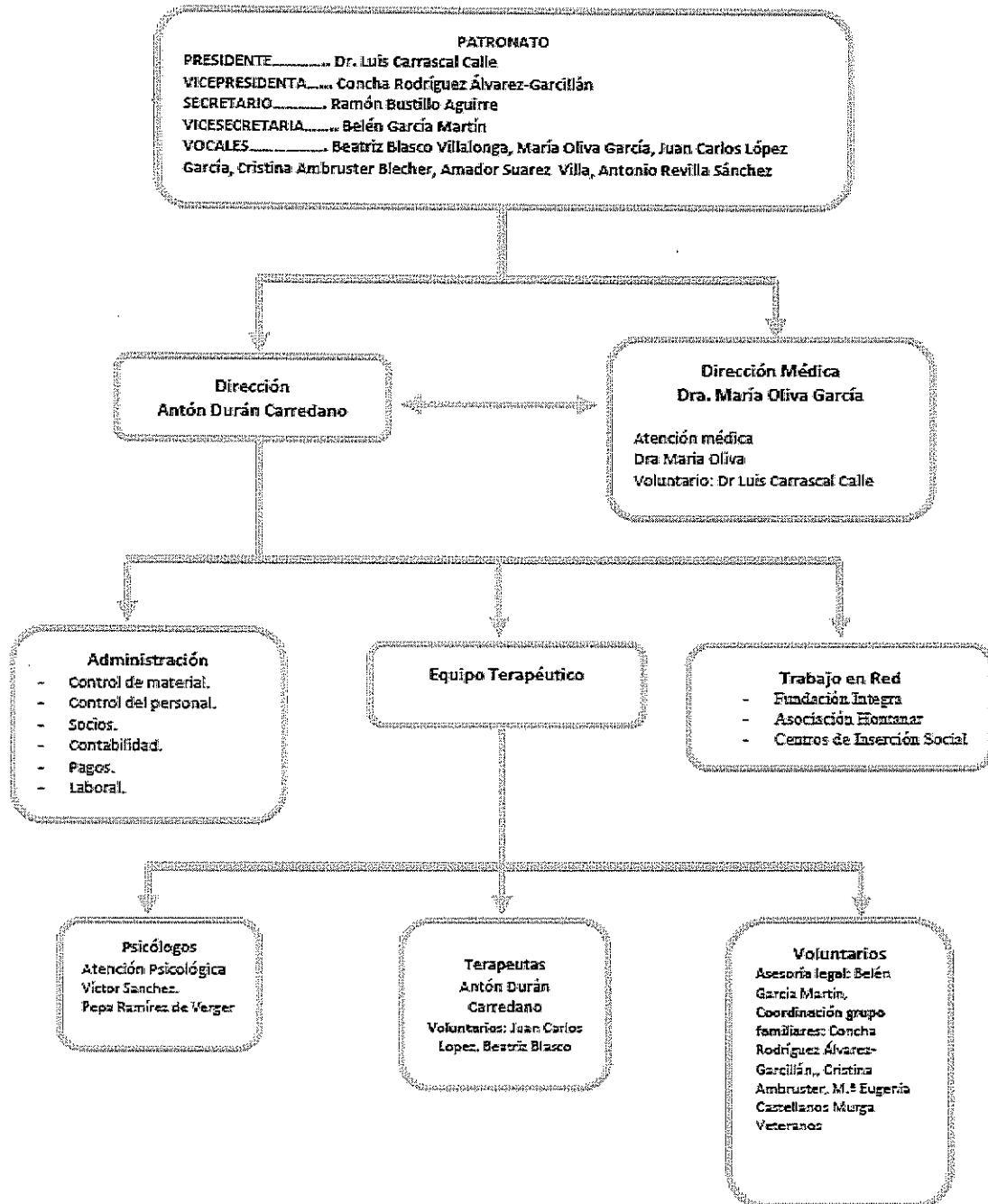
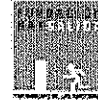
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Datos de personal: La plantilla de **FUNDACIÓN HAY SALIDA** está equilibrada, de un total de **4 personas** en plantilla el 50% son mujeres y el 50% hombres.

- **Tipo de contrato:** el tipo de contratación también se divide al 50% en contratos indefinidos a tiempo parcial y en contratos indefinidos a tiempo completo.
- **Antigüedad:** el 75% de la plantilla tiene una antigüedad en la entidad de entre 5 a 10 años y el 25% restante, de 1 a 3 años.
- **Tiempo de trabajo:** el 50% de plantilla trabaja en una jornada de 36 a 40 horas y el restante 50% tiene una jornada de menos de 10 horas semanales.
- **Estudios:** el 100% de las personas que trabajan en **FUNDACIÓN HAY SALIDA** tienen estudios universitarios.
- **Departamentos:** la plantilla se divide el 50% en los departamentos de Dirección y Equipo terapéutico.
- **Nivel jerárquico:** El nivel de mayor rango jerárquico, Director/a está ocupado por 1 trabajador hombre.

Organigrama:

Organigrama



Selección:

Las características generales que **Fundación Hay Salida** busca en sus candidatos y candidatas son que consigan su propia autorrealización profesional desarrollando el potencial de cada persona, que orienten su trabajo a la satisfacción de las necesidades de los usuarios. También que busquen obtener resultados positivos y que apuesten por la innovación y mejora permanente de los servicios que presta. A su vez que trabaje en equipos que se apoyan mutuamente aprovechando las sinergias que se generan, que asuma responsabilidades y sea autónomo. Formación permanente y que se relacione con el entorno y trabaje en red con los demás recursos.

Formación:

- **FUNDACIÓN HAY SALIDA cuenta con un Plan de formación**, diseñado por el Director, en función de las necesidades de cada persona trabajadora.
- La formación es de **carácter voluntario** y cualquier persona de la entidad puede solicitarla.
- Los cursos se imparten dentro del horario laboral, dado que el objetivo es mejorar profesionalmente y siempre la formación está relacionada con el puesto de trabajo.
- En la entidad **no** se ha impartido formación sobre **Igualdad de Oportunidades**

Promoción:

- En **FUNDACIÓN HAY SALIDA no** se cuenta con ninguna **metodología estándar de evaluación de personal** ni existen **planes de carrera**.
- En el caso de que se produjera alguna posibilidad de promoción interna, sería comunicada verbalmente a la plantilla y la última decisión la tendría el director de la Fundación.
- La entidad indica en varias ocasiones que se promociona en la adquisición de habilidades y actitudes para cada puesto, pero esto no lleva asociado una mejora económica.



Política salarial:

- En la **Fundación Hay Salida** los criterios utilizados para decidir los aumentos salariales son el trabajo realizado, la actitud y el mercado.
- En la entidad no existen incentivos ni beneficios sociales.
- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de la plantilla (50%) es la de entre 601 a 900 € (bruto mensual). El resto, se divide en un idéntico 25% en las franjas de entre 1.801 y 2.100€.
- En la banda salarial más alta de la entidad, la de más de 3.000€, se encuentra un trabajador hombre.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **Fundación Hay Salida** dispone de los siguientes mecanismos para **conciliar la vida familiar y laboral:**

- **Flexibilidad horaria**

Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la **Fundación Hay Salida** son las existentes en el convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (clínicas privadas).

Comunicación:

- **Fundación Hay Salida** no hace uso de imágenes sexistas pero no siempre, el lenguaje que utiliza en sus comunicaciones es inclusivo.

Política Social:

- **Fundación Hay Salida** dice no conocer las bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres.
- La entidad tiene **programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales** y trabaja de forma transversal la igualdad de oportunidades.



Prevención del acoso sexual:

- **FUNDACIÓN HAY SALIDA** no cuenta con un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

Riesgos laborales y salud laboral:

- La Fundación Hay Salida dispone de un protocolo de **Prevención de Riesgos Laborales** aunque éste no cuenta con medidas para la **detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral.**

V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **FUNDACIÓN HAY SALIDA** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



E
J
E
S

1. Cultura organizacional

2. Selección y contratación

3. Gestión del talento

4. Política Salarial

5. Formación

6. Equilibrio de la vida profesional y personal

7. Salud laboral

8. Comunicación

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **Fundación Hay Salida** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad :

Objetivo: Integrar el compromiso de **Fundación Hay Salida** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de **Fundación Hay Salida**.

3. Política Salarial:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de **Fundación Hay Salida**.

4. Formación:

Objetivo: Formalización de un Plan de Formación anual estructurado que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Promover la implantación de medidas de conciliación en la entidad.



6. Salud laboral:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.



VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
OBJETIVO	Integrar el compromiso de Fundación Hay Salida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de Fundación Hay Salida .	Patronato Dirección	Humanos	- Incorporado en los documentos: misión, visión y valores así como en la página web.
1.2	Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.	Dirección Administración Comisión de Igualdad	Humanos	- N° de textos en los que se incluye las referencias al Plan de Igualdad.
1.3	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Fundación Hay Salida del compromiso con la igualdad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
1.4	Revisión desde la perspectiva de género de todos los Servicios ofrecidos, las actividades y/o programas que la Fundación Hay Salida realiza , así como los protocolos seguidos y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Dirección Médica Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de servicios, actividades y programas revisados. - Listado de cambios necesarios.



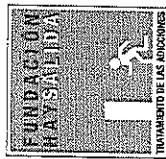
<p>1.5</p>	<p>Diseño con perspectiva de género de todas aquellas actividades o programas nuevos que la Fundación Hay Salida vaya a realizar</p>	<p>Dirección Médica Responsables directos Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Listado de actividades y programas nuevos. - Diseñados con perspectiva de género Si/No</p>
-------------------	--	--	----------------	---



EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de Fundación Hay Salida .
OBJETIVO	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de Fundación Hay Salida.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Incorporar el compromiso de Fundación Hay Salida con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de empleo.	Dirección Administración	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual.
2.2	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Dirección Administración	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % Ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad.
2.3	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación realizada - % de asistencia - % de satisfacción de dicha formación



EJE 3: Política Salarial

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de FUNDACIÓN HAY SALIDA .

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación realizados. - Diferencias detectadas. - Posibles mejoras.

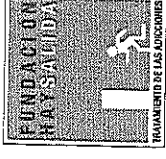
EJE 4: Formación

ACCIÓN	Elaborar un Plan de Formación Anual
OBJETIVO	Formalización de un Plan de Formación anual estructurado que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación, incluyendo formación en Igualdad.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación elaborado e implementado. - % formaciones que respondan a las necesidades de la plantilla. - Incluye formación en Igualdad (Si/No) - Informe de evaluación del plan.
4.2	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla por funciones y/o departamentos (Selección/contratación, servicio médico, etc.), incluyendo dicha formación a voluntarias/os, etc.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - % de plantilla asistente a la formación (segregada por género) - Evaluaciones de la formación. - % de satisfacción de las formaciones. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.



<p>4.3</p>	<p>Incorporar en el servidor de Fundación Hay Salida una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.</p>	<p>Administración Comisión Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.</p>
<p>4.4</p>	<p>Incluir diferentes píldoras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad.</p>	<p>Dirección Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<p>- Nº y tipo de píldoras formativas desarrolladas a lo largo de la vigencia del Plan. - Temas tratados. - Informe de evaluación y de impacto. - % de satisfacción de las píldoras.</p>



EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

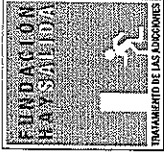
ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación de FUNDACIÓN HAY SALIDA .
OBJETIVO	Promover la implantación de medidas de conciliación en la entidad.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Realización de entrevistas a las personas que trabajan en la entidad para detectar sus necesidades de conciliación y confrontarlas con las medidas existentes, así como la realización de propuestas de nuevas medidas.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - % de participación de la plantilla - No y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
5.2	Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - % nuevas medidas propuestas consideradas útiles y aplicables. - Propuestas aportadas

EJE 6: Salud laboral

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Administración Comisión de Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso.
6.2	Nombrar y formar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	Nombramiento persona responsable.
6.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Dirección Administración Comisión de Igualdad	Humanos	Difusión del protocolo: nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/resueltas.



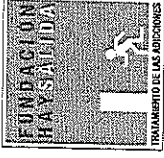
<p>6.4</p>	<p>Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de Fundación Hay Salida sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.</p>	<p>Dirección Administración Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de contenidos. - Hoja de firma de asistentes. - % personas que asisten/ invitadas. - Evaluación de asistentes.
<p>6.5</p>	<p>Solicitar al servicio externo, la revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Humanos Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo revisado - Nº y tipo de asuntos modificados
<p>6.6</p>	<p>Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.</p>	<p>Administración Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de medios de difusión utilizados. -% de plantilla informada



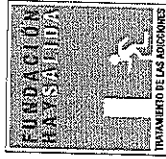
EJE 7: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

	MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
7.2	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc, haciendo llegar la información a entidades socias y/o colaboradoras.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad incorporado en servidor, web y demás canales de comunicación. - Canales de difusión utilizados - Evaluación del impacto recibido
7.3	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad así como de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Dirección Administración Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
7.4	Píldora/Guía formativa a todas las personas trabajadoras de Fundación Hay Salida sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, voluntariado, etc.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Guía realizada. - nº medios de difusión. - % de satisfacción de la guía, desagregada por género. - % de efectividad e impacto de la guía.



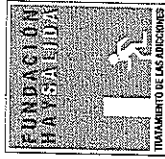
<p>7.5</p>	<p>Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad/Compromiso con la Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de Fundación Hay Salida.</p>	<p>Dirección Administración Comisión de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Nº y tipo de referencias/ informaciones sobre el Plan de Igualdad de Fundación Hay Salida.</p>
------------	--	--	----------------	---



VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional

Nº	Medida	2019				2020				2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de Fundación Hay Salida .																		
1.2	Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.																		
1.3	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Fundación Hay Salida del compromiso con la igualdad.																		
1.4	Revisión desde la perspectiva de género de todos los Servicios ofrecidos, las actividades y/o programas que la Fundación Hay Salida realiza, así como los protocolos seguidos y los espacios y materiales utilizados.																		
1.5	Diseño con perspectiva de género de todas aquellas actividades o programas nuevos que la Fundación Hay Salida vaya a realizar																		



Eje 4: Formación																			
Nº	Medida	2019				2020				2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
4.1	Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación, incluyendo formación en Igualdad.																		
4.2	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla por funciones y/o departamentos (Selección/contratación, servicio médico, etc.), incluyendo dicha formación a voluntarias/os, etc.																		
4.3	Incorporar en el servidor de Fundación Hay Salida una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																		
4.4	Incluir diferentes píldoras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad.																		



7.3	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad así como de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																	
7.4	Píldora/Guía formativa a todas las personas trabajadoras de Fundación Hay Salida sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, voluntariado, etc.																	
7.5	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad/Compromiso con la Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de Fundación Hay Salida .																	

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **FUNDACIÓN HAY SALIDA**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la

comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **Fundación Hay Salida** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as, entidades socias y colaboradoras, voluntariado, etc. con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **Fundación Hay Salida** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **Fundación Hay Salida** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 25 de mayo de 2019.

