

## INDICE

### 1. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

- **Nombre:** CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASIS- INSTITUTO FRANCISCANO DE LA CRUZ BLANCA
- **Persona de contacto:** Patricia Haro Espada /Manuel Antonio Ruiz Ruiz
- **Cargo:** Administradora/ Director
- **e-mail:** [patricia.h@cruzblanca.org](mailto:patricia.h@cruzblanca.org) [et-madrid@cruzblanca.org](mailto:et-madrid@cruzblanca.org)
- **Teléfono:** 918429461 -91 842 76 79
- **Página web:** <http://www.fundacioncruzblanca.org/fundacion-cruzblanca/voluntariado-casa-familiar-torrelodones.php>
- **Breve descripción de la actividad:**

El objetivo de la casa familiar es dar alojamiento y acogida a personas en situación de discapacidad intelectual y enfermedad mental, atendiendo de forma individualizada sus necesidades, tanto básicas como terapéuticas, encaminadas a su plena realización personal. La casa familiar cuenta con tres servicios:

- Casa Familiar San Fco. de Asis, en CI Jazmines 11, 28250 Torrelodones, Madrid, en la que se atiende a 82 personas con Discapacidad Intelectual en proceso de envejecimiento prematuro mayores de 45 años.
- CASA FAMILIAR "MINI-RESIDENCIA TRINIDAD GIL, en CI Teruel 3, 28411 Moralzarzal, Madrid, en esta se atiende a 20 personas con Enfermedad Mental
- PISO TUTELADO ISIDORO LEZCANO, CI Fomento 5 Bjdcha, 28013 Madrid, en el cual se atiende a 8 personas con Enfermedad Mental.

Las plazas de los tres recursos están Concertadas con La Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

- **TITULO DE LA BUENA PRÁCTICA:** Implantación de un Plan de Igualdad en una pequeña/mediana empresa

### 2. RESUMEN EJECUTIVO

- **Resultado obtenido:** Implantación de un Plan de Igualdad
- **Principal lección aprendida:** Si hay voluntad es posible conseguir una igualdad real, la gente que pertenece a la organización está dispuesta a trabajar por ello.

- **Nivel de posible aplicabilidad a otras organizaciones (alto/medio/bajo):** El nivel de posible aplicabilidad es alto, requiere de compromiso por parte de los responsables de las organizaciones y de los trabajadores fundamentalmente.
- **Resumen de la Buena Práctica:** Implantación de un Plan de Igualdad con objeto de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad, lo que supone incorporar medidas que prevengan la desigualdad de trato, eliminen el riesgo de discriminación de directa e indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas de información y sensibilización para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

#### 3.1 Resultados

Datos de partida y objetivos que buscaba con la implantación de la Buena Práctica:

#### DATOS DE PARTIDA

El diagnóstico previo mostró situaciones que existían en la organización y que no beneficiaban a la igualdad. Concretamente:

- En cuanto a los **puestos de trabajo**, lo que se encontró es que existe una mayor feminización en estos. Las áreas funcionales más feminizadas son Equipo Técnico (60% mujeres y 10% hombres) y Personal Educador (81,25% mujeres y 18,75% hombres).
- En relación a las **condiciones de trabajo**: estas se rigen por el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de cuyo análisis con perspectiva de género se puede concluir que CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASÍS, con la aplicación de dicho convenio, cuenta con un marco de referencia favorable para prevenir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo. En este sentido, cabe destacar algunos hallazgos relevantes; tanto la plantilla masculina como la femenina tienen mayor presencia en el turno de mañana (un 65% y un 64,71% respectivamente).  
Comparando la distribución de la plantilla femenina y la masculina en los diferentes intervalos salariales, tanto en una como en otra, la mayor parte del personal se concentra en los tres niveles salariales más bajos. En el caso de las mujeres el 80,90% tiene un salario inferior a los 20.000€ y en el caso de los hombres, este asciende al 90%. Por tanto, hay más mujeres (19,10%) entre los intervalos salariales superiores que hombres (10%).
- Respecto a la **promoción profesional y formación**: En relación a la promoción

---

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

profesional solo se ha producido una promoción por lo tanto no hay datos suficientes para realizar una valoración al respecto.

Analizando la distribución del nivel de estudios en cada uno de los sexos, se percibe que entre las mujeres el nivel académico es superior que entre los hombres. En el Manual de Acogida se especifica que las necesidades de formación se analizarán conjuntamente entre el trabajador/a y su responsable, al tiempo que se especifica que prioritariamente se realizarán en horario de trabajo salvo causas que lo impidan. Ambas medidas son una primera medida para garantizar la igualdad de acceso a la formación.

- En relación a la **ordenación del tiempo de trabajo**: cabe destacar que del total de la plantilla un 4,22% son hombres con hijos, el 45,10% son mujeres con hijos, mientras que tres trabajadores tienen a su cargo personas dependientes.  
Ante esta distribución de las responsabilidades entre el personal de CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO, se desprende una necesidad de conciliación para la atención de responsabilidades familiares.  
Por otro lado, se detectó que el personal considera mejorable la información sobre las medidas de conciliación a las que puede optar.
- En cuanto a **Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**: La entidad carece de Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
- Por último, **respecto de la imagen corporativa y la comunicación**: En todos los documentos revisados, el lenguaje empleado tiene perspectiva de género, y la imagen de la entidad carece de mensajes sexistas. No obstante, entre el personal se han recogido opiniones al respecto solicitando un lenguaje no sexista y excluyente en los protocolos, procedimientos y en general cualquier tipo de documentación que se emita ya que suele elaborarse siempre en masculino y no de forma neutra.

### OBJETIVOS QUE BUSCABA LA IMPLANTACIÓN

1. Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.
2. Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, velando por un correcto cumplimiento por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (personal interno, clientes y proveedores).

---

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

3. Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todos servicios prestados desde CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASIS.
4. Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de nuestros planes de comunicación empresarial orientados a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (personal interno, clientes y proveedores).
5. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo organizativo así como en la prestación de servicios por parte de la empresa
6. Definir procesos y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta, por razones de sexo, ya sea en la propia entidad o en las entidades solicitantes de nuestros servicios.
7. Desarrollar e incorporar en la gestión empresarial medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de mujeres y hombres garantizando la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta al desarrollo profesional y las condiciones laborales dentro de la estructura organizativa y laboral de CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASIS.
8. Implantar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde el plano de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la estructura interna de la empresa.
9. Diseñar un plan de actuación integral (protocolo, sensibilización, formación, etc.) ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que responda a las necesidades de prevención e intervención bajo los principios de confidencialidad y resolución.
10. Reducir progresivamente la segmentación en función del sexo que existe en el sector, favoreciendo la incorporación de hombres en puestos de trabajo feminizados.
11. Visibilizar lo más posible la presencia de hombres en puestos tradicionalmente femeninos para contribuir a la ruptura de aquellos estereotipos que por razón de sexo provocan discriminación en el acceso al empleo.
12. Transmitir valores de igualdad y corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes.

## Resultados alcanzados tras implantarla

Si bien, se han implementado la mayoría de actuaciones del Plan de Igualdad, aún no se han podido evaluar detalladamente por lo que no se pueden describir los resultados alcanzados.

Implementación de las diferentes actuaciones

**Área 1: Acceso al Empleo;** todas sus actuaciones

**Área 2: Condiciones de Trabajo;** todas sus actuaciones

**Área 3: Promoción profesional y formación,** todas sus actuaciones, excepto el punto 3,4.

**Área 4: Ordenación del tiempo de trabajo;** todas sus actuaciones, excepto el punto 4.3.

**Área 5: Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo;** todas sus actuaciones, excepto el punto 5.3 y 5.4

**Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación:** todas sus actuaciones, excepto el punto 6.5 (se realiza a través del programa Resiplus).

### 3.2 Enfoque

Teniendo presentes los resultados del Diagnóstico Previo de Igualdad, la organización se planteó las siguientes actuaciones:

- **Área 1: Acceso al Empleo.** Incluye medidas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- **Área 2: Condiciones de Trabajo.** Incluye medidas relacionadas con la política retributiva, modalidades de contratación, etc. que garantizan la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Área 3: Promoción profesional y formación.** Incluye medidas relacionadas con los procedimientos de ascenso basados en criterios comunes para uno y otro sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén sub-representadas, acciones de formación y sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.
- **Área 4: Ordenación del tiempo de trabajo.** Incluye medidas que contribuyen a favorecer una ordenación del tiempo de trabajo en términos de igualdad y conciliación.
- **Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** Incluye medidas que contribuyen a garantizar la identificación y erradicación de todos aquellos

---

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

comportamientos que generen desigualdad en las relaciones interpersonales por razón de género y todos aquellos comportamientos que conlleven acoso sexual.

- **Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación.** Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar la presencia de lenguaje sexista y de estereotipos que transmitan desigualdad, ya sea a través de imágenes o de textos existentes en los documentos internos y comerciales de la empresa.

#### Razones para desarrollar la BP.

El desarrollo de la Buena práctica, Implementación de un Plan de Igualdad, ha estado motivado principalmente por pretender que la actuación empresarial en materia de Igualdad de Oportunidades contribuya a:

- Reducir progresivamente la segmentación en función del sexo que existe en el sector, favoreciendo la incorporación de hombres en puestos de trabajo feminizados.
- Visibilizar lo más posible la presencia de hombres en puestos tradicionalmente femeninos para contribuir a la ruptura de aquellos estereotipos que por razón de sexo provocan discriminación en el acceso al empleo.
- Transmitir valores de igualdad y corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes.

#### Descripción de la sistemática.

El Plan de Igualdad se ha elaborado con el compromiso de la dirección y la participación del personal de CASA FAMILIAR SAN FRANCISCO DE ASIS.

Para llevarlo a cabo se ha establecido un calendario de actuaciones y un reparto de responsabilidades. En este se indica claramente, la medida a adoptar, el responsable de que esta se lleve a cabo y por último las fechas estimadas para su realización. A modo de ejemplo se presenta un cuadro con esta distribución.

| Medidas   | Responsable                     | Calendario                     |
|---|---------------------------------|--------------------------------|
| <b>Área 1: Acceso al Empleo</b>   |                                 |                                |
| Medida 1.1.: Elaborar y mantener actualizada una relación de fuentes de reclutamiento que permita reclutar hombres y mujeres con perfiles ajustados a las necesidades de la empresa. Para cada una de estas fuentes de reclutamiento se especificarán las características del colectivo de interés al que da acceso. Esta relación se pondrá a disposición de los responsables de realizar los procesos de selección. | Responsable de Recursos Humanos | Abril 2015<br>(Revisión anual) |

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

### 3.3 Despliegue

Acciones realizadas para poner en práctica la BP

- Elección de un comité de Igualdad
- Distribución de tareas y responsabilidades
- Asignación de fechas
- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad
- Seguimiento del Plan de igualdad
- Actualización de Plan de Igualdad

### Áreas en las que se ha implantado (centros, delegaciones, direcciones, etc.)

El plan de Igualdad se ha implementado en los tres Servicios/Centros que conforman la Casa Familiar San Francisco de Asís:

- Residencia para personas con discapacidad física y psíquica
- Mini residencia Trinidad Gil para personas con enfermedad mental
- Piso tutelado Isidoro Lezcano para personas con enfermedad mental.

### Tiempo de implantación (sistematizada)

El plan de igualdad estaba previsto para implementar durante el año 2015, no obstante su vigencia es desde el 31 de marzo de 2015 al 31 de marzo de 2017

### 3.4 Evaluación y Revisión

Sistema de medida: Para llevar a cabo la evaluación se establecieron como sistema de medida los siguientes indicadores:

#### Evaluación de resultados

- Indicador 1: Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Indicador 2: Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Indicador 3: Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Indicador 4: Identificación de efectos no previstos.
- Indicador 5: Valoraciones de la plantilla respecto al cumplimiento del principio de igualdad en la gestión empresarial.

#### Evaluación de Proceso

- Indicador 1: Procesos e instrumentos sistematizados
- Indicador 2: Formación y reciclaje de la plantilla y responsables en materia de Igualdad.
- Indicador 3: Incidencias y dificultades.

---

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.



- Indicador 4: Soluciones aportadas.

#### **Evaluación del Impacto**

- Indicador 1: Reducción de segregación horizontal
- Indicador 2: Cambios de actitud por parte de la plantilla ante la igualdad de oportunidades

#### **Mejoras identificadas**

De momento no se han podido identificar mejoras al Plan de Igualdad, dado que está pendiente de evaluación para finales del cuarto trimestre de 2016.



HH. FRANCISCANOS DE CRUZ BLANCA  
**CASA FAMILIAR  
SAN FRANCISCO DE ASÍS**  
MADRID