

Plan de Igualdad.

Medidas de no discriminación y perspectiva de género.

El Plan de Igualdad se desarrolla como el instrumento mediante el cual se ordenan las medidas que permitan alcanzar la igualdad efectiva en la Fundación de Tecnologías Sociales: la igualdad de trato entre hombres y mujeres sin distinción de sexo. El plan pretende la transversalidad de las políticas de igualdad en todos los ámbitos de actuación de la Fundación:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 40% de la plantilla de TECSOS está compuesta por mujeres. El 100% de las mujeres tienen puestos de responsabilidad directiva como Manager de proyectos.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de TECSOS.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral como:
 - o Flexibilidad horaria
 - o Excedencias y Reducción de Jornada. La empresa fomenta el acuerdo con las trabajadoras y trabajadores que lo deseen en cuanto a la reducción de su jornada laboral y adaptarla a sus necesidades, especialmente para el cuidado de hijos.
 - o Teletrabajo preferente para las personas con reducción de jornada por cuidado de un familiar.
 - o Ampliación del permiso de maternidad retribuido a 18 semanas.
 - o Jornada de verano del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing, así como su actualización. Se regula la situación de acoso considerándola como falta muy grave y, por lo tanto, perseguible y sancionable en su justa medida. Se toman cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de conductas de esta naturaleza.