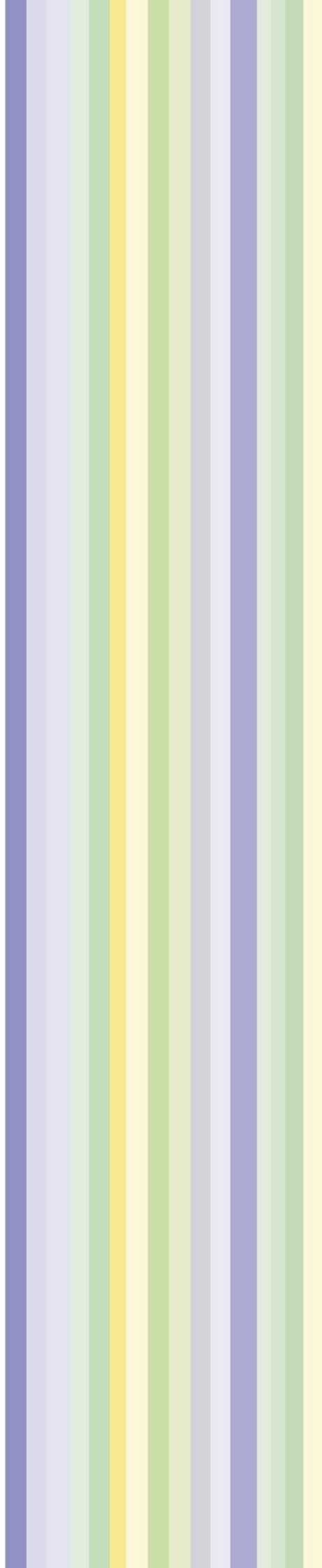




PLAN DE IGUALDAD 2019 - 2020



Índice

1. INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL EJERCICIO DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU IGUALDAD CON LOS HOMBRES (Naciones Unidas; Unión Europea; España)	3
2. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO (PATRONATO) DE LA FUNDACIÓN PILARES PARA LA AUTONOMÍA PERSONAL DE ELABORAR DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	6
3. COMISIÓN DE IGUALDAD	7
4. DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL EQUIPO	9
5. PLAN DE ACTUACIÓN	9
6. ACTUACIONES Y MEDIDAS	12
7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.....	13
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13

1. INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL EJERCICIO DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU IGUALDAD CON LOS HOMBRES (Naciones Unidas; Unión Europea; España)

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la *I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres*, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro *Conferencias Mundiales sobre la Mujer* desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la *IV Conferencia Mundial*, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política

representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro *Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam (1999)*, cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la *Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015)*, respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la *Estrategia Europa 2020*, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino

que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el *Tratado de Ámsterdam* a través de la *Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la

formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de **planes de igualdad**, que se definen en esta norma como *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Teniendo en cuenta los antecedentes y marco jurídico señalados, la Fundación Pilares para la Autonomía Personal quiere refrendar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en funcionamiento de este Plan de Igualdad.

2. COMPROMISO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO (PATRONATO) DE LA FUNDACIÓN PILARES PARA LA AUTONOMÍA PERSONAL DE ELABORAR DE UN PLAN DE IGUALDAD

En reunión ordinaria del patronato de la Fundación, convocada en tiempo y forma y celebrada en Madrid el día 12 de diciembre de 2018, se acuerda por unanimidad de todos sus miembros establecer el Compromiso de la Fundación de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se contemplen las fases siguientes:

- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Fundación materia de igualdad.
- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades

que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.

En cuanto a los objetivos estratégicos que se pretenden cumplir con la elaboración de este Plan, se establecen los siguientes:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la Fundación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.

Se acuerda también que sea comunicado este compromiso a toda la plantilla, así como informarles del proceso que se va a iniciar.

3. COMISIÓN DE IGUALDAD

Composición.- Se constituye una comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las personas siguientes:

- Pilar Rodríguez Rodríguez, Presidenta de la Fundación.
- Clarisa Ramos Feijóo, Vocal de la Fundación y Delegada de la misma en la Comunidad Valenciana.
- Gonzalo Berzosa Zaballos, Vocal
- Penélope Castejón Villarejo, Directora Técnica
- Pedro Santana, Responsable área económico financiera
- Ana García Mendoza, Coordinadora Cuidamos Contigo
- Víctor Omar Dabbagh, Responsable de Investigación y Evaluación

Funciones:

- Velar para que en la Fundación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la Fundación sobre el compromiso del Patronato para desarrollar un Plan de Igualdad, sensibilizándoles sobre su importancia y de la necesidad de que participen activamente en la fase de diagnóstico, elaboración y la puesta en marcha del Plan.
- Elaborar el diagnóstico de situación de la fundación en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Reuniones

La comisión tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Se levantará Acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

4. DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL EQUIPO

Composición del equipo por sexo y relación laboral (Febrero 2019)

	Numeros absolutos		% sobre el total de personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
• En plantilla	7	2	60%	20%
Con contrato indefinido	2	2	20%	20%
Con contrato temporal	4	0	40%	0%
• Colaboradores	0	2	0%	20%
Total	7	4	60%	40%

Composición del equipo por sexo y edad(Febrero 2019)

EDAD	Numeros absolutos		% sobre el total de personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18 a 33 años	2	0	20%	0%
34 a 49 años	3	4	30%	40%
50 a 65 años	2	0	20%	0%
Total	7	4	70%	40%

5. PLAN DE ACTUACIÓN

Objetivos relacionados con el acceso al empleo y modalidades de contratación

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
- Velar por el equilibrio en la plantilla el peso de ambos sexos, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

Objetivos relacionados con la formación y promoción profesional

- Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades.
- Informar y anunciar la oferta formativa para que sea conocida por toda la plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Fundación
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción asegurando que se cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Objetivos relacionados con la jornada laboral y la organización del trabajo.

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

- Posibilitar la adaptación de la jornada para quienes tengan hijos/as pequeños/as o personas en situación de dependencia a su cargo.
- Cuando sea precisa la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, establecer con flexibilidad su compensación en tiempo libre.
- Procurar que la celebración de las reuniones de trabajo se realice durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones

Objetivos relacionados con las retribuciones.

- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones que conlleva para revisar las retribuciones recibidas por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer, sin sesgos de género, una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales.
- Garantizar en la política de la Fundación el principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Objetivos relacionados con la salud laboral y prevención de acoso.

- Analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos

específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

- Incluir las actuaciones preventivas que se consideren en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Fundación en la prevención y eliminación del acoso laboral por razón de sexo y del acoso sexual.
- Asegurar la comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Objetivos relacionados con la comunicación e imagen externa de la Fundación

- Se garantizará la difusión del Plan de igualdad inicial y de todas sus modificaciones a toda la plantilla de manera diligente.
- En todos los sistemas de comunicación existentes en la Fundación tanto interna como externa (correo electrónico, web, redes sociales, folletos, publicaciones, etc.) se evitará la utilización de un lenguaje y una imagen sexista.

6. ACTUACIONES Y MEDIDAS

A desarrollar durante el primer semestre de 2019 partiendo de los resultados del diagnóstico de situación.

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

Una vez que ya se ha elaborado el diagnóstico, y consensado y diseñado los objetivos (apartado 4), la redacción de las actuaciones correspondientes al cumplimiento de tales objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad en el primer semestre de 2019. En cuanto a la implementación del Plan se desarrollará a lo largo de 2019 y 2020, según las prioridades que se establezcan en las actuaciones.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas se realizará de manera permanente, cada cuatro años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondiente, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad de esta fase del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan (que finalizará el 30 de junio de 2019) se desarrollará también un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.