

Plan de Igualdad de oportunidades

Fundación FEPAMIC

2018-2021

1.- Presentación

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, y siempre ha sido, un asunto de vital importancia para la entidad.

Tal importancia se constata no sólo porque sea objeto de un tratamiento legal específico, como respuesta a la creciente sensibilidad social, sino porque forma parte de las bases fundamentales que sustentan los principios de Fundación Fepamic.

Fundación Fepamic, fue creada el dieciocho de septiembre del año dos mil dos, con la intención de trabajar en pro de la prevención de la marginación y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, así como apoyo a la integración social, educativa y laboral de las personas en situación de dependencia.

Está en la esencia de la propia entidad, buscar la igualdad, siendo el fundamento básico de su constitución conseguir la igualdad y la no discriminación en ninguna de sus vertientes.

2.- Marco legislativo

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45 se establece que las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. En su artículo 27 establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. 2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. 3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección. 4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

La Ley de Igualdad, establece en su artículo 44.1, que: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. La conciliación es, por

tanto, un asunto de hombres y mujeres, en cualquier estamento de la entidad.

3.- Análisis de la situación

Realizado de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, se analizaron los siguientes puntos: comunicación interna y externa, altas/bajas de la entidad, características de la entidad y estructura organizativa, situación personal de cada trabajador/a, contratación, clasificación profesional y acceso a la entidad, formación continua y reciclaje, promoción y desarrollo de la carrera profesional, remuneraciones (fijas y variables), y del acoso por razón de sexo.

Durante este análisis previo se realizaron actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas para integrarse en el presente Plan de Igualdad de Fundación FEPAMIC.

Realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecieron unas pautas generales para incluir las posibles áreas de mejora para la igualdad de oportunidades en Fundación FEPAMIC.

4.- Objetivo

El objetivo del presente plan es profundizar en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles de la organización, estableciendo acciones concretas que posibiliten no sólo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino la

profundización en el modelo de gestión de igualdad en la entidad que visibilice aún más su compromiso.

5.- Vigencia del plan

El Plan de igualdad de oportunidades de Fundación FEPAMIC tiene una vigencia de cuatro años de 2018-2021. Se prorrogará anualmente si desde la Comisión de Seguimiento no se establece otra cuestión.

6.- Comisión de seguimiento

Se crea una comisión de seguimiento que velará por el cumplimiento del plan, que se reunirá al menos una vez al año, previa convocatoria de la presidencia, así como cada vez que sea solicitado por cualquier miembro de la comisión.

La comisión de seguimiento estará formada por parte de la entidad la presidenta D^a Sara Rodríguez Pérez, el Director de la entidad D. Alfonso Ariza Ruiz y D^a Begoña Ruiz Gálvez como representante de las plantilla.

7.- Áreas de intervención

a).- Comunicación interna y externa.

Objetivo específico- utilización de un lenguaje no sexista.

Externa.-

El lenguaje, es la forma que utilizamos para expresar como entendemos el mundo, esto es, nuestra visión de la realidad e interpretación de la misma.

Acciones- Cada vez que escribimos un artículo, carta, mail, publicamos materiales... estamos transmitiendo nuestra forma de ser y de pensar. Por ello los materiales que realizamos y cómo los hacemos no son casuales y deben llevar un análisis de fondo, tener un objetivo transformador, tanto en su resultado como en el proceso de elaboración. En este sentido consideramos que es imprescindible hacer un análisis de género en la elaboración de nuestros materiales, por ser un tema clave en nuestra forma de pensar y clave para el logro de un desarrollo humano y sostenible para todas y todos. Si queremos transformar la desigualdades de género debemos analizar la forma de comunicar.

Interna.-

Lograremos una comunicación más equitativa utilizando un lenguaje, imágenes, contenidos y metodologías equitativas entre hombres y mujeres.

Acciones- Información y sensibilización a la plantilla sobre igualdad de género, así como vigilar que la información llega por igual a mujeres y hombres y según los patrones de igualdad de género.

b).- Vida laboral y familiar.

Objetivo específico - Conciliación de la vida laboral y familiar. Promover el reparto equilibrado de las responsabilidades entre hombres y mujeres.

Acciones: campañas de sensibilización acerca del reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres, adecuación de los puestos de trabajo en caso de embarazo, flexibilización de los horarios de entrada y salida según las circunstancias de cada persona, estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares, posibilitar las excedencias cortas, mejorar los

periodos de maternidad/paternidad y otros permisos retribuidos, posibilitar la reducción de jornada para mujeres y hombres con cargas familiares, prohibición de celebración de reuniones que alarguen la jornada laboral, siempre que sea por temas de la propia entidad.

c).- Política salarial

Objetivo específico- establecer una política salarial que garantice la igualdad de retribución por trabajos equivalentes teniendo en cuenta no sólo el salario sino también los complementos y otros incentivos.

Acciones- revisar la política salarial para detectar posibles desigualdades, así como garantizar la igualdad de retribución por igual trabajo.

d).- Formación continua

Objetivo específico- favorecer la formación continua, el reciclaje y la actualización de conocimientos, en función de expectativas y necesidades individuales.

Acciones- incrementar la formación en materia de igualdad, realización de un estudio acerca de las necesidades formativas de la plantilla desde una perspectiva de género, planificación y organización de la formación desde un enfoque de género, información de la oferta formativa y motivación a las mujeres para participar en la formación, desarrollo de actividades formativas durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo o un lugar cercano, promoción de la formación de las mujeres en las nuevas tecnologías, mediante su participación en talleres de alfabetización digital, mejorar las habilidades sociales básicas de las mujeres, y aquellas que demandan sus puestos de trabajo.

e).- Promoción profesional

Objetivo específico- garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

Acciones- identificación de obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional, identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción, fomento de la participación de mujeres en la formación continua ligada a la promoción, adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de las mujeres con potencial para promocionar, establecimiento de criterios de promoción en igualdad, establecimiento de objetivos de promoción de mujeres, preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción de mujeres, desarrollo de planes de carrera para mujeres y hombres en todos los grupos profesionales, información y motivación a mujeres para participar en procesos de promoción profesional.

f).- Contratación de personal

Objetivo específico- revisar la contratación de personal en los diferentes estamentos jerárquicos y/o departamentos.

Acciones- crear un equipo de selección formado equitativamente por hombres y mujeres, dar preferencia (en igualdad de condiciones) a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.

g).- Acoso sexual

Objetivo específico- mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de acoso sexual o moral, mediante la actuación eficaz y la coordinación de los puestos directivos, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral.

Acciones- elaborar un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones, divulgación de dicho protocolo entre los/las profesionales de los departamentos, desarrollar campañas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, consideración explícita del acoso como falta muy grave.

8.-Evaluación

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuara en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
 - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
 - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
 - 4.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla.

4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación.