

Plan de Igualdad de Oportunidades (IOp) de la Fundación Sanders

Introducción

La Fundación Sanders comprometida entre sus principios fundacionales con la igualdad de oportunidades ha diseñado el presente Plan de Igualdad y los documentos que lo acompañan para adaptarse al marco normativo en materia de Igualdad e implementar las medidas necesarias para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su entidad.

1. Marco Legal

Como vértice de la normativa en España, la legislación internacional y de la Unión Europea incorpora la obligación de introducir la Igualdad como derecho, tanto en el ámbito social como en el laboral.

Por una parte, Naciones Unidas ha incorporado políticas de igualdad tanto en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como en los tratados y conferencias Internacionales. En los últimos años la 63ª Asamblea General de la ONU celebrada en septiembre de 2008 se ha acordado la creación de una nueva agencia de género.

Por otra parte, en la Unión Europea se ha trabajado en un marco legislativo que obliga a los Estado Miembros a adaptar en sus normativas, las directivas que se aprueban a nivel comunitario.

El principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres supone uno de los elementos fundamentales de la construcción política, social y económica de la Unión Europea y principios vertebradores. La Igualdad de Oportunidades nombra y garantiza una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

La Unión Europea considera que la promoción de la igualdad de género es una violación de los derechos humanos y es un obstáculo para el desarrollo económico y social. El Tratado de Roma ya incorporaba el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y estaba limitado a la igualdad de remuneración consagrada en el art. 119 (1957). Desde ese momento ha vivido un considerable desarrollo y expansión a través de la adopción de las sucesivas *Directivas* denominadas "*de igualdad de trato*", hasta dar paso al reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades en el Tratado de Amsterdam de 1997

En el marco legal español la igualdad se recoge como derecho fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 estableciendo la igualdad ante la ley, la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación

colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresa.”

La reforma laboral aprobada por el Real Decreto - Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres.

La Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de abril, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española

Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Convenio colectivo de aplicación en la Fundación Sanders: convenio de Acción e Intervención Social.

2. Objetivos

En este contexto jurídico y en su consecuente transformación social en España, la Fundación Sanders ha querido actualizarse como muestra de su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello plantea una serie de objetivos concretos:

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.
- Mantener una representación equilibrada de las mujeres en el Patronato de la Fundación.
- Eliminar obstáculos para garantizar las mismas oportunidades para que hombres y mujeres alcancen posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que pudieran suponer cualquier obstáculo en ese ámbito.
- Proponer medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Sanders, siempre que se atiendan las necesidades organizativas de la Fundación previamente establecidas.

3. Diagnóstico

El presente plan de igualdad ha sido precedido por una **fase de diagnóstico** sobre las materias sobre las que se centraría el PIOp y la creación de una Comisión de Igualdad que se ha ocupado de las fases de Diagnóstico y Elaboración. Dicha comisión ha estado formada por Robert Lee Sanders y Nuria López Blázquez.

En la fase de diagnóstico la comisión de igualdad ha trabajado durante los meses de junio a agosto de 2019, recabando datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Fundación Sanders en relación a las materias que había que abordar:

A. En el Marco General de la Fundación:

- Género de las trabajadoras y trabajadores
- Situación familiar y medidas a adoptar
- Género de los miembros del Patronato

B. En lo referente a cuestiones concretas de Recursos Humanos:

- Procesos de Selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

En lo que se refiere al Patronato de la Fundación Sanders, se ha confirmado la paridad tanto en los patronos como en los cargos de responsabilidad. El compromiso de FUSA es mantener al menos el 40% de mujeres en su Patronato.

4. Resumen diagnóstico de la situación en la Fundación Sanders en agosto de 2019

Una vez analizados los datos de la plantilla laboral y de los miembros del Patronato, este diagnóstico concluye con cuatro cuestiones básicas:

- En la actualidad no existe brecha salarial según lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo. En los procesos de selección y contratación se han respetado los derechos básicos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, por lo que se plantea mantener esos procedimientos para evitar cualquier posible brecha o discriminación.
- Durante el proceso de Diagnóstico se detectó la necesidad de establecer protocolos que establecieran de forma organizada la forma de trabajo implantada en la Fundación Sanders de manera intuitiva, que había supuesto una cultura de trabajo flexible que respetaba la conciliación entre la vida laboral y familiar. Gracias a esa forma de trabajar se pudo incorporar durante 2019 a una de las nuevas trabajadoras, madre de familia numerosa con hijos menores de 7 años.

Por ello se decide a partir de ese análisis cuantitativo y cualitativo realizado en la fase de diagnóstico la elaboración de un documento marco para Recursos Humanos y protocolización de las prácticas existentes que favorecen la conciliación y el trabajo remoto (teletrabajo), siempre cumpliendo con un horario presencial obligatorio en las oficinas de la Fundación Sanders, para dar visibilidad en todo momento a la Fundación ante cualquier petición de información, tal y como se viene haciendo actualmente con el horario establecido por contrato de las trabajadoras.

- A partir del análisis de los datos de la plantilla de la Fundación Sanders se establece la necesidad de llevar a cabo una adaptación a las necesidades de conciliación de las trabajadoras para que puedan realizar su trabajo adaptando su jornada laboral con su vida personal, decidiendo la elaboración e implantación de un plan de Conciliación, Flexibilidad horaria y Teletrabajo.
- Durante el diagnóstico se constata la necesidad de formación de los trabajadores en lo que a medidas de Igualdad y perspectiva de género se refiere.
- En lo que se refiere al patronato de la fundación, FUSA se compromete a asegurar el 40% de puestos para mujeres en su Patronato, siendo actualmente, en septiembre de 2019 del 50%.

5. Implementación

5.1 Cultura fundacional y gestión organizativa

1. Elaboración de un documento marco que recoja las medidas de acción necesarias para evitar en un futuro las brechas de género, inexistentes en el diagnóstico de partida realizado anteriormente.
2. Dotar al Plan de Igualdad de recursos humanos que garanticen su implementación y seguimiento, dando continuidad a la comisión de igualdad y planteando su ampliación a 3 miembros cuando las personas contratadas pasen de 5.
3. Establecer los mecanismos de control de la ejecución de las acciones, a través de la evaluación de las acciones anualmente.
4. Establecer formación en cuestiones de Igualdad y Perspectiva de Género para las trabajadoras y trabajadores, así como los miembros del patronato que lo deseen.
5. En aquellos aspectos que así se requiera, establecer el apoyo metodológico o técnico externo necesario para el desarrollo de medidas de igualdad, fundamentalmente y en el caso de la Fundación Sanders en lo relativo a la formación.

6. Difundir, mediante los canales de comunicación tanto internos como externos, las medidas tomadas por la fundación en materia de igualdad de oportunidades, comenzando por la publicación del presente Plan de Igualdad.
7. Participación como fundación en conferencias, formaciones, jornadas de intercambio de buenas prácticas, relacionadas con la implantación de medidas que mejoren la igualdad en organizaciones del Tercer Sector.

5.2. Desagregar todos los datos relativos a la plantilla por sexo.

1. Revisar todas las herramientas de sistematización y almacenamiento de información relativa a la plantilla y la gestión de equipos.
2. Incluir la variable sexo en todas las herramientas de recogida y sistematización de datos de la plantilla segregados por sexo. Por ejemplo:
 - o Contrataciones y tipos de contratos.
 - o Salarios (**Según el Real Decreto-ley 6/2019**)
 - o Promoción.
 - o Formación.
 - o Accidentalidad.
 - o Salud laboral.
 - o Incluir en las herramientas de recogida y sistematización de datos otras variables como la edad, las responsabilidades de cuidado, la categoría laboral, área o departamento de trabajo, antigüedad, etc., de manera longitudinal.

5.3. Elaboración de un Acuerdo colectivo de la Fundación Sanders de flexibilidad horaria, fomento del teletrabajo y bienestar laboral y de una memoria explicativa y descriptiva de las actuaciones en materia de conciliación. Dicho acuerdo deberá ser aprobado por el Patronato después de su elaboración.

5.4. Elaboración de una Memoria Explicativa relativa a las medidas de conciliación, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y herramientas de implementación.

Esta Memoria de Medidas de Conciliación se ha estado trabajando en la Fundación Sanders durante el segundo semestre de 2019.

5.5. Formación específica en igualdad de oportunidades.

Definir y concretar, en el marco de la política de formación, las acciones necesarias, ya sea formación u otros mecanismos pedagógicos, en materia de igualdad de género, así como transversalizar la misma en todas aquellas de carácter competencial o relativas al desempeño del puesto de trabajo.

1. Programa de formación en materia de igualdad.
2. Revisar e identificar aquellas acciones formativas, no específicas en igualdad, para garantizar que estas contemplan la perspectiva de género.

3. Sensibilizar y orientar en materia de igualdad a todas las personas que participan en la gestión de los RRHH y/o de equipos de trabajo: selección, formación, promoción, etc.
4. Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la Fundación.
5. Garantizar que tanto trabajadoras como trabajadores se benefician de las acciones formativas. Para ello, crear herramientas de seguimiento que permitan el posterior análisis de la información.
6. Registro unificado de las formaciones realizadas por el personal y seguimiento del plan de formación individualizado.

5.6. Igualdad de oportunidades en la contratación de empresas externas

Valorar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades de empresas proveedoras y asociadas.

1. Introducir en el acuerdo social sobre la contratación de empresas externas, un pronunciamiento expreso sobre el respeto a la igualdad de géneros, en el marco de una eventual y futura revisión del acuerdo de contratación de empresas exteriores.

5.7. Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y contratación. Reclutamiento cumpliendo los principios de la igualdad de oportunidades.

Con la finalidad de evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el proceso de contratación, se realizan las siguientes medidas:

1. Incluir en los anuncios y demandas de empleo una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
2. Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista, tanto escrito como visual.
3. Publicación de ofertas de vacantes en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.
4. Hacer una valoración o revisión en profundidad de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.
5. Revisar, y cambiar en su caso, los formularios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Detalles personales como: estado civil, el número de hijas e hijos, etc., no deben ser abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

5.7.1. Procesos de selección de personal que incorporen los principios básicos de Igualdad de Oportunidades

1. Asegurar que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de género, utilizando criterios objetivos como la adecuación al puesto, la capacidad de aprendizaje o adaptación, etc.
2. Protocolizar los procedimientos de selección creando herramientas a utilizar en el proceso: guiones de entrevista, cuestionarios, pruebas, etc.
3. Garantizar que a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté menos representado en una categoría o función determinada, equilibrando las categorías o grupos profesionales segregados por sexo, en su caso.
4. Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de discriminación al asociarse a sólo un género, como por ejemplo la disponibilidad para viajar.
5. Adecuar los guiones de las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos y evitar la sobrevaloración de habilidades y rasgos identificados socialmente. Realizar las preguntas y entrevistas respetando un lenguaje no sexista.
6. Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo

5.7.2. Estabilidad en el empleo para mujeres y hombres.

1. Promover la conversión de contratos temporales en indefinidos entre los trabajadores y trabajadoras para equipararlos y que no se produzcan desequilibrios por razón de género.
2. Mantener las fórmulas para equilibrar la presencia de mujeres en la plantilla de la Fundación Sanders, siempre que se aseguren métodos de elección de candidatos basados en la capacidad de los y las candidatas.

5.7.3. Política salarial clara y objetiva libre de discriminaciones de género

1. Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.
2. Realizar periódicamente, de forma bianual siempre que no aumente de forma drástica la plantilla de la fundación y de forma anual si así ocurriera, un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la fundación que incluya la revisión de las diferencias de remuneración y/o complementos salariales entre trabajadoras y

trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor.

3. Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la plantilla de la Fundación Sanders.

5.8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Patronato de la fundación y en los diferentes órganos de participación.

1. Realizar los ajustes requeridos para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Patronato de la fundación.

2. Incluir al mismo número de mujeres que de hombres en la Comisión de Igualdad de la Fundación Sanders según aumente la plantilla.