



FUNDACIÓN
ACCIÓN SOCIAL ARAGONESA

PLAN DE IGUALDAD 2021

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

En 1957, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam (16 y 17 de junio de 1997) y firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la Unión Europea, y que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La Unión Europea también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), promoviendo la igualdad (artículo 3 del TUE) y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la UE).

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en

diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

El 25 de septiembre de 2015, en la cumbre de Naciones Unidas celebrada en Nueva York, se aprobaba por unanimidad la Agenda 2030. Esta se materializaba en 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas propuestas como continuidad a los Objetivos del Milenio (ODM). El objetivo número 5 de Igualdad de Género se dirige a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, indicando que no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, esta Ley se modificaba, reforzándose, siendo ahora los Planes de Igualdad obligados en empresas de más de 50 trabajadoras, creándose un Registro de Planes de Igualdad dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas donde las empresas deberán inscribir sus Planes de Igualdad.

Las partes negociadoras de este Plan de igualdad de la Fundación Acción Social Aragonesa manifiestan su compromiso con los valores de la Fundación *(en los que se incluye el respeto, la igualdad y la no discriminación por motivos de edad, color, discapacidad, sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión u orientación sexual o por cualquier otra característica irrelevante o ilegal)* con el objetivo de reforzar el compromiso de la Fundación Acción Social Aragonesa de proveer a sus empleadas/os y voluntarias/os de un entorno libre de toda discriminación, intimidación o acoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y asegurando que las personas son tratadas con dignidad y respeto.

En cumplimiento con lo establecido en la Política anteriormente mencionada así como en el RD-L 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modificaba a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan el presente Plan de Igualdad que regula los objetivos a alcanzar en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación de tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas que consideran necesarias para lograr su consecución.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las personas que establezcan cualquier relación con la fundación, bien sea mediante convenio o contractual, incluyendo en sus proveedores y colaboradores y garantizando que los grupos de interés con los que se relaciona integran prácticas responsables comprometidas con la igualdad. Será de aplicación en el territorio español a la totalidad de su equipo, independientemente del proyecto realizado, así como en todos aquellos que se creen en un futuro.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia indefinida y será modificado cuando así lo acuerde el Patronato o por modificación legislativa.

3.- PLAN DE IGUALDAD

3.1. OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general de la implantación de este plan es la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación Acción Social Aragonesa. Por ello las partes firmantes se comprometen a velar por su aplicación para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación de género.

3.1.1.- En el acceso al empleo y contratación (Selección):

Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección y contratación no discriminatoria:

.- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección

.- Evitar la discriminación de género en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas, valorando los méritos y cualificación como criterios de referencia principales.

En los procesos de selección de personas con discapacidad se valorarán las

candidaturas en los principios de capacidades físicas y/o mentales, mérito y de adecuación persona-puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

3.1.2.- En el voluntariado (Selección):

La selección se basará en principios de igualdad, motivación, disponibilidad y selección no discriminatoria:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en la asignación de tareas evitando caer en roles de género.
- Asignación de tareas y proyectos en función de la capacidad objetiva de cada voluntario y tratando de compaginarlas según sus preferencias individuales. En caso de igualdad de condiciones la asignación no se realizará nunca por motivos de género.
- Evitar la discriminación de género en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por entidades externas, valorando los méritos y cualificación como criterios de referencia principales.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Acciones	Responsable
Incluir el compromiso de FASA con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.	Dpto.RRHH/ selección
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a los componentes del área de Selección y Formación.	Dpto.RRHH/ selección

Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto a cubrir con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.	Dpto.RRHH/ selección/ Formación
Unificar y revisar los procedimientos y protocolos de Selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa y/o indirecta.	Dpto.RRHH/ selección

3.2.1. Clasificación y Promoción

Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo, reconocimiento y la promoción.

Acciones	Responsable
Revisión y adaptación del protocolo de promoción interna para que recoja los principios de igualdad. Estas promociones se publicarán según el procedimiento actual a través de los medios telemáticos de gestión de documentación de la fundación para que todos los voluntarios y/o trabajadores puedan estar informados	Dpto.RRHH/ Desarrollo
Seguimiento anual del porcentaje de mujeres/hombres que han promocionado.	Dpto.RRHH
Formación y valoración de las entidades colaboradoras y contratantes en materia de principios de igualdad para la promoción interna.	Dpto.RRHH/ Formación
Diseño de proyectos que incluyan entre sus principios los criterios de igualdad.	Dpto. Desarrollo de proyectos

3.3 ORDENACIÓN DEL TIEMPO, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL/FAMILIAR.

.-Se velará por la aplicación de todas aquellas medidas recogidas en el convenio colectivo y acuerdo complementario de empresa cuyo objetivo es mejorar la conciliación de la vida laboral de los empleados con su vida personal y familiar.

.-Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional.

.-Garantizar la conciliación de la vida profesional de los trabajadores con su vida personal especialmente cuando los motivos de conflicto estén relacionados con su discapacidad.

Acciones	Responsable
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación haciéndolos accesibles a todo el equipo a través los medios telemáticos de gestión de documentación de la fundación.	Dpto.RRHH/ Compensación
Informe segregado anual de los permisos disfrutados por nacimiento/lactancia/paternidad	Dpto.RRHH
Separación en la información mensual a representantes de los trabajadores de los datos de maternidad de los de incapacidad temporal y absentismo.	Dpto.RRHH
Facilitar la reincorporación al puesto de trabajo reservado finalizada la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (parto/adopción/acogimiento).	Dpto. RRHH/Formación/

En el caso de los voluntarios su actividad, por definición, se adecúa a sus necesidades y posibilidades. La fundación en ningún caso discriminará a los voluntarios por sus circunstancias personales. De impedir el desarrollo del proyecto, se realizará una revisión de las responsabilidades del voluntario, y de mutuo acuerdo, se redefinirá una nueva relación con sus respectivas tareas y dedicación.

3.4. FORMACIÓN.

Formar en igualdad de oportunidades al equipo en general para garantizar la objetividad y no discriminación en la gestión diaria, selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.

Acciones	Responsable
Formar en igualdad de oportunidades al equipo en general para garantizar la objetividad y no discriminación en la gestión diaria, selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.	Dpto.RRHH - Formación
En caso de acciones formativas presenciales de duración superior a media jornada, se facilitarán alternativas para que el personal que está en reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, pueda terminar la acción formativa (online, descansando u otros)	Dpto.RRHH - Formación
Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para aquellas personas que hayan estado de excedencia por motivos familiares.	Dpto.RRHH - Formación

3.5 RETRIBUCIÓN

En esta área se detectarán las posibles diferencias salariales justificadas en base a criterios de género.

La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Se evitará cualquier discriminación salarial por criterios de género, la retribución se aplicará independientemente del género.

Acciones	Responsable
Información anual a la Comisión de igualdad sobre procesos de selección, segregando banda salarial y puesto ofertado para garantizarla igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Dpto.RRHH

En el caso de los voluntarios, por definición, no recibirán compensación alguna por las tareas realizadas, a excepción de la cobertura de aquellos gastos que les ocasione el voluntariado.

3.6. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de violencia laboral (acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo, entre otras) o durante su actividad de voluntariado en la fundación.

Acciones	Responsable
Reiterar comunicación a todo el equipo de la existencia del protocolo para la prevención y actuación en materias de violencia laboral (situaciones de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo y otros) o en el desarrollo de su voluntariado en la fundación.	Comunicación

3.7. COMUNICACIÓN

Difusión entre todos los empleados de la existencia de Plan de Igualdad y las medidas implantadas en la fundación.

Acciones	Responsable
Informar al equipo de la existencia del Plan de igualdad a través de mailing y difusión de su contenido a través los medios telemáticos de gestión de documentación de la fundación.	Comunicación