



FABRE
FUNDACIÓN



PLAN DE IGUALDAD DE FABRE

Índice

<u>Introducción</u>	6
<u>Principios básicos</u>	8
<u>Marco normativo</u>	10
<u>Características generales</u>	14
<u>Objetivos</u>	15
<u>Medidas</u>	17
<u>Comisión de seguimiento y evaluación</u>	25

© Fundación FABRE, 2021

Pablo Vidal, 8 1ºA. 28043 Madrid (España)

www.fundacionfabre.org

Esta publicación ha sido elaborada en su totalidad por el equipo de Fundación FABRE y se encuentra públicamente accesible en la página de la Fundación <https://www.fundacionfabre.org/nuestro-trabajo/#Documentos>

La información contenida está tratada según la normativa de protección de datos de Fundación FABRE. La reproducción total o parcial de este documento está prohibida. Se ruega que para dudas de derechos y de referencias se contacte con antelación mediante el siguiente correo electrónico: info@fundacionfabre.org.

Grupo de trabajo de Fundación FABRE:

Rocío Ferrezuelo

Helena Regojo

Gracia Regojo

Diseñador gráfico:

Jorge Rodríguez

Rocío Campos

Redacción de textos:

Rocío Ferrezuelo

Gracia Regojo

Comparte esta
publicación en
redes sociales





La Fundación FABRE nace en el año 2003 para honrar la memoria de una mujer, **Ana Bacardí**, esposa y madre que dedicó su vida a la ayuda y servicio de los demás. Siguiendo la continuidad de su legado, nuestra misión es contribuir al desarrollo de los pueblos ofreciendo una oportunidad para el cambio, potenciando la justicia y el bien social, la solidaridad y los valores inherentes a la familia.

Sabiendo que cada pueblo tiene identidad única, FABRE trabaja para apoyar a **aquellos que se ven desprovistos de sus derechos** en la búsqueda de la libertad y en la persecución de su ideal de felicidad. Por ello nos fundamos sobre una concepción del desarrollo basada en el autoconocimiento y autodeterminación de los individuos a los que hay que ofrecer formación, instrumentos y herramientas para que sean dueños de su propio desarrollo.

A lo largo del texto de nuestros Estatutos se reconoce que FABRE prestará **especial atención a la mujer**, y en concreto el punto e) del artículo 2 establece que uno de los fines de la fundación es “promover la igualdad entre el hombre y la mujer, así como la plena integración de la mujer”. Continúa señalando este apartado que los proyectos de FABRE se centran especialmente en aquellas mujeres “en riesgo de exclusión social o que sufran violencia de cualquier tipo”.

FABRE prioriza la **educación, la capacitación y la cultura como herramientas básicas para el progreso de los pueblos. De este** modo, nuestra metodología nace del diálogo entre culturas y de la promoción del respeto entre cada una de ellas, con el impulso de los valores autóctonos que las conforman. Nuestras metas son la igualdad entre hombre y mujer, la solidaridad y, de manera fundamental, asegurar la libertad como condición previa a todo tipo de progreso intercultural. Sólo así las comunidades pueden llegar a alcanzar un auto sostenimiento que perdure y ser capaces de llevar a cabo su propio desarrollo.

Entre los valores que definen la actuación de FABRE están el **respeto y la igualdad** de las personas sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. El trabajo de FABRE para el reconocimiento de los derechos de la mujer, así como la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres está presente desde su fundación. Es una condición indispensable para el desarrollo, por lo que lo integramos de manera real y efectiva en el marco de los derechos humanos, en la cultura, las estructuras y los procesos como lo atestiguan nuestros proyectos en Bolivia, Guatemala, Cuba, Perú y Costa de Marfil y todos aquellos que desarrollamos en países europeos como Rusia, Bielorrusia, Polonia, Estonia, Letonia y Lituania. También buscamos esta igualdad en los proyectos de EPDCG que llevamos a cabo en España.

Introducción

A través de este documento se pretende dar a conocer el **PLAN DE IGUALDAD de Fundación FABRE** que implica un reconocimiento explícito de la efectiva igualdad de oportunidades y trato como derecho inherente de toda persona. Por este motivo se plantea un PLAN DE IGUALDAD que permita promover el principio de Igualdad en sus diferentes ámbitos y contextos:

- **Igualdad de derecho.** Igualdad formal ante la ley.
- **Igualdad de hecho.** Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.

• **Igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres que hace referencia a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades y constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.



Introducción

Esta primera edición de nuestro Plan de Igualdad se ha elaborado tras un **diagnóstico de la situación y posición** de las mujeres y hombres dentro de nuestra organización, para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Es de vital importancia para nuestra Fundación que nuestra plantilla goce y tenga conocimiento de los derechos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y así lo transmitan a nuestros niños/as, jóvenes y familias para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.



Principios básicos

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe estar basada en los siguientes principios básicos:

El reconocimiento del ser humano en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de su desarrollo. Las personas son el elemento central del desarrollo humano y, por ello, el derecho a este desarrollo debe ejercerse con miras a satisfacer, de forma equitativa, las necesidades en materia de población, desarrollo y medio ambiente de las generaciones presentes y futuras.



La defensa y promoción de los DDHH y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión y el respeto a la diversidad.



La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una condición indispensable para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible centrado en las personas y constituye una cuestión de DDHH.

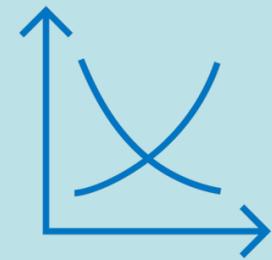


Principios básicos

La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los Estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de Cooperación al Desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.



La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible de los países acompañada de medidas que promueven una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida y el acceso a los servicios sanitarios, educativos y culturales, así como el bienestar de sus poblaciones.



El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los organismos internacionales.



Marco normativo

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

Tratados y declaraciones internacionales

En el artículo 1 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH), se recoge que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el artículo 2, que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.



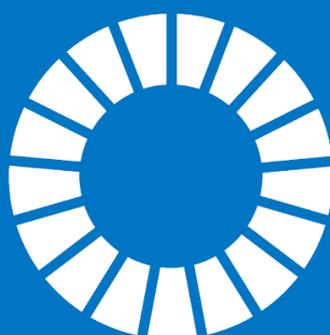
La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a asegurar por ley u otros medios apropiados, la realización práctica de este principio. También, hace recomendaciones y da pautas sobre la igualdad en el empleo en su artículo 11, sobre prestaciones económicas sociales en su artículo 13 y sobre salud y derechos sexuales y reproductivos (DDSSRR), en su artículo 12º. Del mismo modo, reconoce el papel que la cultura específica juega en los derechos de las mujeres y, en su recomendación nº19, establece que la propia definición de discriminación incluye la violencia de género como una de las más graves situaciones discriminatorias hacia la mujer.

Marco normativo

En la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing 1995) 189 gobiernos adoptan la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, para eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Todo esto implica medidas para gobiernos, comunidad internacional, organizaciones no gubernamentales y sector privado en doce áreas relacionadas con la feminización de la pobreza; el acceso de la mujer a la educación, a los sistemas de salud, a las estructuras económicas, al poder y a los espacios de toma de decisiones, a la representación en los medios de comunicación; a la gestión y salvaguardia de recursos naturales y medioambiente; a los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la protección de los DDHH; la lucha contra la violación de niñas; la violencia contra la mujer y el papel de la mujer en los conflictos armados.

Los **Objetivos del Milenio**, promulgados por la ONU en el 2000, marcaron 8 metas para el desarrollo humano, vinculadas, todas ellas, al trabajo de transversalización de género. Se hace hincapié en el ODM 3, que plantea la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Objetivo 5 de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** promulgados en 2015 se plantea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y para ello establece 9 metas concretas destinadas a acabar con la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.



Marco normativo

Tratado y normativa europea

El **Tratado de Roma** consagró la igualdad de remuneración para mujeres y hombres en 1975 y a partir de ahí se adoptaron una serie de directivas para concretarlo y desarrollarlo. En 1999 el Tratado de Ámsterdam, establece formalmente la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

El **Tratado de Lisboa**, (en vigor desde 2009), refuerza el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, incluyéndolo en los valores y objetivos de la Unión Europea y estableciendo el principio de integración de la dimensión de género en todas las políticas de la UE.

La **Carta de la Mujer** y la **Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres** (2010 - 2015) es una declaración política en el 15º aniversario de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, que establece integrar la perspectiva de género en las políticas europeas para los cinco años siguientes y a adoptar medidas específicas para fomentar la igualdad.

Marco normativo

Normativa estatal

En el artículo 14 de la **Constitución Española** se recoge que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y en el artículo 35 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La **Ley Orgánica para la Igualdad 3/2007**, recoge en su artículo 1 que “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley 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, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. Se promueve la integración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la interpretación y aplicación de las normas, así como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

Características generales

Este **I Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas para favorecer la igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

Las características que rigen el I Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el **conjunto de la plantilla**, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la **defensa y promoción de los DDHH** y las libertades fundamentales como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Implica la **participación a través del diálogo** y la cooperación de las partes (dirección de la entidad, representación legal de las y los trabajadores y el conjunto de la plantilla).
- Es **preventivo**, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene **coherencia interna**, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la Fundación**, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Objetivos

El presente Plan de Igualdad tendrá como objetivo general: **Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad** entre hombres y mujeres que pudiera haber en la Fundación o que se deriven de las actuaciones directas de la misma a través de los proyectos de Cooperación al Desarrollo; de EpDCG y Voluntariado; de Apoyo a la Familia e Integración Social.

Para alcanzar este objetivo se plantean los siguientes objetivos específicos:

- **Garantizar procesos** de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Organización.
- **Sensibilizar y formar** en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.



Objetivos

- **Garantizar a toda la plantilla** el acceso a la formación impartida por la Fundación, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.
- **Garantizar la igualdad retributiva** entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- **Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación**, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, fomentando el uso de las medidas de corresponsabilidad entre el personal de la plantilla.
- **Fomentar el empoderamiento de la mujer** en todos los proyectos a desarrollar por parte de la Fundación.

Para poner en marcha este I Plan de Igualdad se ha creado una comisión de seguimiento. Las personas que componen esta comisión serán las responsables de velar por la igualdad de trato y oportunidad dentro de la Fundación tanto en la plantilla como en la población beneficiaria de sus proyectos, participarán en su gestión, implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos, y unificación de criterios de igualdad que se acuerden en el Plan.

Medidas

En este Plan de Igualdad se han concretado los objetivos y medidas a seguir en torno a diferentes ámbitos: por un lado, **contratación, formación y conciliación** de la vida personal y laboral de la plantilla, y por otro, el ámbito referente a la actividad generada por la Fundación.

1. Contratación

En Fundación FABRE el 100% de la plantilla tiene **contrato indefinido** (salvando el periodo previo a dicha contratación según marca la ley). De ese 100% el 70% son mujeres y el 30% son hombres. Por otro lado, la distribución de la plantilla en estructura es 70% a tiempo completo, siendo el 30% la contratación a tiempo parcial. El porcentaje de contratos a tiempo parcial tiene su origen en la condición de ser puestos de trabajo que son configurados a tiempo parcial por el tipo de trabajo que se desarrolla.

Las medidas que se plantean en el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- **Seguir priorizando la conversión** de contratación temporal -tanto de hombres como de mujeres- en indefinida.
- **Informar a la plantilla** a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los canales de comunicación interna que utiliza la fundación.



Medidas

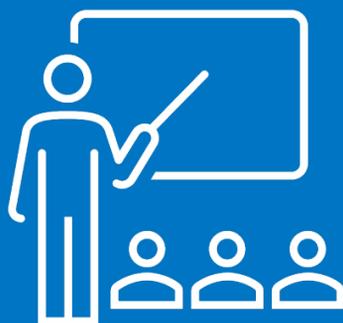
- **Seguimiento de la conversión** de las jornadas parciales en completas por la comisión de seguimiento. Comprometiéndose a convertirlas en completas cuando sea necesario en base al volumen de trabajo y la organización de este.
- **Establecer medidas positivas** para garantizar que en la contratación no se discrimine directa o indirectamente a personas de especial vulnerabilidad.
- **Adoptar una medida** de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer u hombre a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto.
- La Fundación promoverá la **incorporación de mujeres y hombres** con especial vulnerabilidad, siempre y cuando su perfil se ajuste a la vacante ofertada.



Medidas

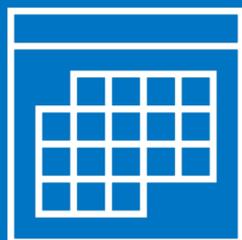
2. Formación

- Incluir **módulos de igualdad** en el plan de formación de la organización que, partiendo de una formación básica, pueda irse transformando en más especializada a medida que avance el plan y en función de la participación de la plantilla.
- **Informar y formar a la plantilla**, a través de la Intranet y/o reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.
- **Fomentar la formación** para las mujeres y hombres de la plantilla en aquellos grupos profesionales en los que se encuentren subrepresentados.
- **Realizar acciones formativas** de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran y a quienes se reincorporan en la organización al finalizar la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.



Medidas

- Intentar realizar la formación **dentro de la jornada laboral** para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La organización estará abierta a atender dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.
- Adquirir el **compromiso de facilitar formación** a las nuevas incorporaciones sobre igualdad, género y prevención de las violencias.
- Realizar un **itinerario formativo** en materia de igualdad obligatorio para las personas de RRHH, personal con cargos de responsabilidad y promoción profesional.
- Desarrollar **itinerarios formativos** dirigidos a hombres y mujeres para los puestos de especial responsabilidad y alta dirección.

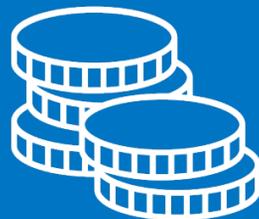


Medidas

3. Retribución

La estructura de retribución viene determinada por **nuestro Convenio Colectivo** en el que no se aprecian diferencias salariales entre hombres y mujeres de igual categoría profesional. A través de este Plan de Igualdad se adquiere el compromiso de mantener esta igualdad salarial entre hombres y mujeres adoptando las siguientes medidas.

- En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga **medidas correctoras**.
- **Elaboración de un protocolo** para la disposición igualitaria de complemento o pluses y que venga bajo la premisa de igualdad.



Medidas

4. Conciliación de la vida personal y laboral

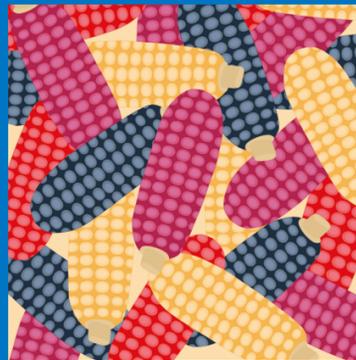
- **Informar y difundir** a toda la plantilla de los derechos y medidas de conciliación contempladas en la LOI 3/2007.
- Adaptación de los **medios y recursos** necesarios para favorecer la conciliación.
- Realizar **campañas de sensibilización** en materia de reparto de responsabilidades.
- **Notificar los procesos de selección**, promoción o formación que les afecte a su desarrollo profesional a las personas que se encuentren en cualquier situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.
- Dar preferencia en la **movilidad geográfica** voluntaria y solicitud de cambio de centro de trabajo cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de hijos o familiares, siempre y cuando exista vacante ofertada y cumpla con los requisitos del puesto.
- Establecer un **intervalo flexible** para la entrada y salida del trabajo siempre que exista una situación sobrevenida de carácter familiar y mientras dure el hecho causante.



Medidas

En los proyectos de Educación para el desarrollo que ejecuta FABRE se considera el **enfoque de género** para que todas las actividades que se deriven de los mismos contribuyan a que la ciudadanía integre y reconozca la defensa de los derechos humanos sin distinción de raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia.

Del mismo modo en los proyectos que se desarrollan en países del Sur (Bolivia, Costa de Marfil, Cuba, Guatemala y Perú) está presente el reconocimiento de los derechos de la mujer y su empoderamiento a través de la mejora del sistema sanitario, la oportunidad de acceso a la enseñanza, capacitación, la promoción a nivel social y profesional, y facilitando la accesibilidad a recursos básicos como el agua y la seguridad alimentaria en zonas rurales.



Medidas

Para continuar asegurando la igualdad de hombres y mujeres a través de las actuaciones derivadas de la Fundación se proponen las siguientes medidas en el Plan de Igualdad:

- Incluir un **análisis de contexto** con enfoque de género en las formulaciones de Cooperación, Educación para el Desarrollo y Sensibilización.
- Plantear **temáticas o componentes** dentro de los proyectos que apunten a revertir las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Reflejar **objetivos, resultados y acciones** con indicadores de género.
- Contar con un **manual básico de aplicación** del enfoque de género en los proyectos que sirva para fortalecer las formulaciones de proyectos de cooperación, educación para el desarrollo y sensibilización.
- Analizar el **impacto de género** en las evaluaciones que se realizan de los proyectos.



Comisión de Seguimiento y Evaluación

Composición

La composición de la comisión tiene que ser **paritaria**, la compondrán dos representantes de la Fundación y dos representantes de las y los trabajadores, más un suplente por cada una de las representaciones.

Competencias

- Velar por que en la organización se cumpla el **principio de igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Informar al personal** de la organización sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.
- **Sensibilizar a la plantilla** sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización.
- **Impulsar la difusión** del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el **seguimiento y evaluación** del Plan de Igualdad.
- Formular **recomendaciones** para el mejor desarrollo del Plan.



Comisión de Seguimiento y Evaluación

Funcionamiento

La Comisión deberá reunirse con carácter ordinario **cada 6 meses** a partir de la firma del Plan. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, **la mayoría absoluta** de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento planteé la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización.



Comisión de Seguimiento y Evaluación

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, la organización se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.



Vigencia

Se determina un plazo de **vigencia de cuatro años** a contar desde su aprobación por el Patronato el viernes 3 de diciembre del 2021. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad: este periodo no superará los seis meses. En todo caso y mientras dure la negociación el Plan seguirá vigente hasta que se cierre el proceso de negociación del siguiente Plan, para que ello no suponga menoscabo de los derechos de las y los trabajadores.





FABRE
FUNDACIÓN

Brindando oportunidades para transformar el mundo