Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, F.S.P.

I Plan de Igualdad de género en FIIAPP

> 2020 - 2023

DIAZ CANEJA REDONDO, DAVID (AUTENTICACIÓN)

Firmado digitalmente por DIAZ CANEJA REDONDO, DAVID (AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2020.11.10 12:51:03 +01'00'

FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA

FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA

LA FIIAPP, ENTORNO LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 3

FORMALIZACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA FIIAPP 4
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA FIIAPP 4
SESIÓN INFORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDA A LA PLANTILLA 4
REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO PREVIO DE SITUACIÓN 4
DEFINICIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD 6
APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA FIIAPP 6

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 6

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA 7
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. FORMACIÓN 7
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES 7
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 8
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 8
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 8

DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 9

FINALIDAD Y OBJETIVOS 9
ÁMBITO DE APLICACIÓN 10
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN 10
ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS 11

1. *Proceso de selección y contratación 12*
2. *Promoción profesional 12*
3. *Infrarrepresentación femenina 13*
4. *Clasificación profesional 13*
5. *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres 14*
6. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 14*
7. *Retribuciones 15*
8. *Formación 15*
9. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 16*
10. *Transversalización de la perspectiva de género. 16*

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y GESTIÓN DEL PLAN 17

COMISIÓN DE IGUALDAD 17

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 18

ENFOQUE 18
PERIODICIDAD 18
INSTRUMENTOS 19

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN 21

GLOSARIO 24

ANEXOS 27

COMPROMISO DE LA FIIAPP CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 27

La FIIAPP, entorno laboral e igualdad de oportunidades

La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP, F.S.P.) es una fundación del sector público que gestiona proyectos de cooperación internacional en el marco de la Agenda 2030. Como actor de la cooperación española y europea, su trabajo se basa en promover el intercambio de conocimientos y el aprendizaje entre Administraciones Públicas homólogas de diferentes países.

De esta manera, la actuación de FIIAPP, enmarcada en la política exterior española, apoya la actividad internacional de la Administración Pública; promoviendo el diseño y la puesta en marcha de políticas públicas, así como el desarrollo de capacidades institucionales para ello, en sectores como justicia, seguridad, asuntos sociales, medio ambiente, economía y finanzas entre otros. Este compromiso de la FIIAPP con unas instituciones públicas sólidas aspira, en última instancia, a conseguir un impacto a medio plazo sobre la vida de la ciudadanía.

En aras de mejorar la eficacia y eficiencia en su trabajo, FIIAPP identifica como necesaria la incorporación de la perspectiva de género en toda su actuación y la adopción e implementación de una política de igualdad de género.

En este sentido, el I Plan de Igualdad de Género responde al compromiso de FIIAPP con la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres al interior de su institución, y a la exigencia fundamental de fortalecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, la FIIAPP desea adoptar una dinámica de transversalización del enfoque de género en todos sus programas y proyectos.

El marco jurídico del presente Plan parte de la labor desarrollada por Naciones Unidas en pro de la igualdad y del desarrollo sostenible. En particular, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), la Resolución sobre el Derecho al Desarrollo, la Declaración de Río, la Plataforma de Acción de Beijing, La Declaración de Estambul, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los actuales Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye también un valor fundamental de la Unión Europea, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Asimismo, desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea, ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades tanto a nivel de política interna de los Estados Miembro como en el marco de las acciones exteriores de la Unión.

Por lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución Española establece que la población española es igual ante la ley, "sin que pueda prevalecer

8

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Por su parte, el artículo 9.2 señala que son los poderes públicos quienes deben "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Desde la proclamación de la Constitución se han adoptado muchas normas que han ido introduciendo la igualdad de trato en las relaciones sociales, familiares y laborales, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral. Destaca entre ellas la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley regula la incorporación con carácter transversal de la igualdad de oportunidades a la totalidad de las políticas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales. La Ley 3/2007 supone un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. De hecho, la ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres impulsa todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Como actor de la Cooperación Española y en el marco de su actuación, la FIIAPP asume la Estrategia Sectorial de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, donde se reconoce el aporte de las organizaciones de mujeres y feministas y se adapta a los planteamientos de la Eficacia de la Ayuda, con el objetivo de contribuir al logro de mejores resultados para la igualdad en los países socios.

En sus relaciones laborales, la FIIAPP cuenta con un Código de Conducta que establece las directrices que deben guiar la actuación profesional de sus trabajadores y trabajadoras, acorde con la igualdad de género y la diversidad cultural. Por último, su Plan Estratégico 2017 – 2020, define como prioridad la incorporación, en sus procesos organizacionales, de la transversalización del enfoque de género.

La realización de un Plan de Igualdad en FIIAPP surge, además de para dar respuesta a todo el marco normativo anterior, de la certeza de que existe una importante necesidad de redistribución de los trabajos del cuidado y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales, entre los distintos actores (hombres, mujeres, sociedad y Estado). Así como de la necesidad de avanzar en un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y equitativo.

Consciente de este reto, la FIIAPP se compromete a transitar hacia modelos de corresponsabilidad, tanto en su dimensión de entidad empleadora, facilitando procesos organizativos que asuman este planteamiento, como en su función de entidad operadora en la cooperación internacional; mediante la incorporación en sus proyectos de la perspectiva de género como un enfoque transversal. Así, en el presente Plan de Igualdad se articulan medidas dirigidas a la igualdad laboral, y también medidas que atienden la transversalización

de la perspectiva de género.

Por todo lo anteriormente expuesto, se detalla el Primer Plan de Igualdad de FIIAPP (Jul. 2020 – Dic.2023) con la finalidad de avanzar y adoptar un conjunto de medidas para paliar y solventar las debilidades y espacios de mejora detectados en el diagnóstico de igualdad de género.

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

El diseño del I Plan de Igualdad de la FIIAPP ha respondido a una planificación específica organizada en torno a una metodología eminentemente participativa, para garantizar la correcta identificación de las posibles situaciones de desigualdad en el entorno laboral de la FIIAPP y, de igual forma, ajustar el diseño de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

El proceso seguido para la elaboración del Plan de Igualdad de la FIIAPP se resume en el siguiente esquema, y se detalla en los epígrafes siguientes.

Formalización del compromiso

- Activación de Recursos

Planificación del proceso

- Constitución de la Comisión de Igualdad
- Convocatoria Grupo de Género
- Acciones formativas
- Diseño metodológico

Diagnóstico previo

- Implicación del Grupo de género
- Participación de toda la plantilla
- Validación por la Comisión de Igualdad

Diseño Plan de Igualdad

- Implicación del Grupo de Género

Aprobación Plan de Igualdad

- Negociación en la Comisión de Igualdad

Formalización del compromiso con la igualdad en la FIIAPP

Supone el arranque del proceso, con la declaración y la firma del compromiso por la dirección de FIIAPP, asignando los recursos necesarios y la puesta en marcha de los mecanismos precisos para la elaboración del diagnóstico previo y el diseño del Plan de Igualdad; tales como

- Departamento de Recursos Humanos
- Grupo de Género de la FIIAPP
- Constitución de la Comisión permanente de Igualdad
- Asistencia técnica especializada externa

Constitución de la Comisión de Igualdad de la FIIAPP

Órgano de carácter permanente en la organización compuesto de forma paritaria entre empresa y representación legal de la plantilla.

La Comisión ha recibido una sesión formativa sobre promoción de la igualdad y elaboración de planes de igualdad y ha mantenido reuniones de planificación y seguimiento durante todo el proceso de diagnóstico de situación y de diseño del Plan de Igualdad.

Además, la Comisión de Igualdad garantizará el principio de igualdad y no discriminación en la FIIAPP, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la Comisión.

Sesión informativa y de sensibilización dirigida a la plantilla

- Introducción a la Igualdad de Género
- Comunicación de inicio de elaboración del Plan de Igualdad de la FIIAPP.

Realización de Diagnóstico previo de situación

El diagnóstico de la situación de Igualdad de Género se ha llevado a cabo a través de un diseño metodológico de carácter participativo, que ha permitido recoger, sistematizar y analizar la información necesaria para diagnosticar las fortalezas y las debilidades de la FIIAPP en lo referido a la promoción de la igualdad de género en su entorno laboral. Para ello, se han realizado sucesivamente las actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

El proceso para la obtención del Informe Diagnóstico, aprobado por la Comisión de Igualdad, ha sido el siguiente:

Revisión y análisis documental

- Características de la FIIAPP y estructura organizativa
- Características de la plantilla de la FIIAPP
- Desarrollo de la carrera profesional en la FIIAPP

- Formación
- Condiciones de trabajo
- Remuneraciones
- Planes de Prevención y otros Protocolos

Constitución del Grupo de Género

Con el objetivo de aumentar los canales de participación para el diagnóstico previo, se constituyó un Grupo de Género, como estructura temporal que alimentase el proceso, buscando reflexionar y avanzar en torno a la igualdad de género de la entidad, compuesta por personal de la FIIAPP y representativa de la estructura organizativa. El Grupo ha promovido una mayor apropiación de la plantilla. Durante el proceso de diagnóstico, ha funcionado como un grupo clave del proceso, a nivel de revisión, reflexión y planificación. El Grupo de Género ha participado en catorce sesiones de trabajo para acompañar, orientar y alimentar a la asistencia técnica, entre ellas varios talleres destinados a: análisis de la documentación, revisión del diagnóstico, construcción de las principales áreas de trabajo del Plan de Igualdad y elaboración del Plan de Igualdad. En el apartado Análisis e interpretación de datos se da mayor detalle de algunas de estas sesiones.

Cuestionario a plantilla

Para el diseño adecuado del conjunto de medidas a incluir en el Plan de Igualdad, es necesario conocer tanto la opinión como la situación de las personas de la organización respecto a la igualdad de género, así como el grado de la transversalización de la igualdad de género. Para ello, se consultó a la plantilla, a través de un cuestionario precodificado, su opinión respecto a la cultura organizacional, las necesidades y las expectativas de las personas trabajadoras. Este cuestionario online se envió a todas las personas trabajadoras durante el mes de julio de 2019. Los datos fueron tratados estadísticamente, garantizando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas.

Entrevistas individuales semiestructuradas

Para ampliar la información recogida en el cuestionario a la plantilla, se realizó un análisis de discurso de las entrevistas realizadas considerando las variables de dicho cuestionario. Se realizaron un total de 13 entrevistas, con una muestra seleccionada de la plantilla para analizar su percepción en materia de Igualdad. La muestra estuvo compuesta por 5 hombres y 8 mujeres, 9 personas de estructura y 4 personas de proyectos, perteneciendo a los diferentes departamentos, dando cuenta así de la composición interna de la entidad.

Análisis e interpretación de datos. Redacción del Informe de Diagnóstico

Se han realizado los análisis correspondientes a cada una de las actuaciones de recopilación de información, obteniendo de esta manera una matriz de diagnóstico, sobre la cual intervenir, a través del diseño de las medidas del Plan de Igualdad. Además de las técnicas derivadas de la asistencia técnica, el Grupo de Género desarrolló el siguiente plan de trabajo:

- Tres sesiones de análisis de datos e interpretación de información, realizando

un seguimiento y validación de la información recabada a través de las diferentes técnicas empleadas durante el diagnóstico.

- Ocho sesiones destinadas al análisis y la proyección de la Transversalidad de género en la FIIAPP, configurado como un espacio de generación de conocimiento colectivo y de planificación especializada en la materia.

Definición y diseño del Plan de Igualdad

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se realizaron tres talleres con el Grupo de Género para el diseño de la matriz pronóstico, contenedora de aquellos objetivos, acciones y resultados detectados a integrar en el Plan de Igualdad para los próximos años. Esta definición de objetivos ha generado una batería de propuestas en forma de medidas y acciones y una propuesta de indicadores de evaluación de resultados, conformando el borrador del I Plan de Igualdad. Esto es:

- Dos sesiones "Imaginando el plan de igualdad", para proponer la estructura y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Taller participativo "Construyendo el plan de igualdad", orientado a la planificación de posibles medidas.
- Sesión de revisión y mejora del documento borrador del I Plan de Igualdad.

Aprobación del I Plan de Igualdad de la FIIAPP

La Comisión de Igualdad ha considerado que el diagnóstico realizado ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora. A la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos que inciden de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades en la FIIAPP.

De igual forma, el Plan de Igualdad, recoge las áreas de intervención y las medidas a desarrollar para la consecución de sus objetivos, atendiendo a acciones concretas, recursos necesarios, temporalización e indicadores de evaluación.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación de igualdad de género en FIIAPP arroja resultados, como una foto fija, que reflejan la cultura organizativa de la entidad en materia de igualdad, las condiciones laborales de las personas trabajadoras y su valoración respecto a la igualdad y a la transversalización de género en la entidad.

Se destacan a continuación los elementos más significativos que han orientado la planificación de las medidas concretas, presentados siguiendo las áreas del documento Plan de Igualdad.

Infra representación femenina

Según los datos estadísticos disponibles en 2018, FIIAPP contaba con una plantilla mayoritariamente femenina (52%).

A grandes rasgos, la plantilla se distribuye entre: estructura y proyectos. Desde el punto de vista comparado, las mujeres están más presentes en estructura (un 17,88% del total de personas trabajadoras) que los hombres (10,24%). Los salarios adscritos a estructura, por su financiación, están más limitados que en el caso de proyectos.

En el caso del personal adscrito a proyectos se encuentran 4 de cada 10 trabajadores (39,45%) de la FIIAPP, en contraposición con 3 de cada 10 mujeres (32,43%).

Si atendemos a las categorías superiores en estructura (dirección, jefaturas de equipo, etc.), la distribución de mujeres y hombres se presenta bastante equilibrada.

En el caso de proyectos. la gran diferencia se observa sobre todo en la composición de los equipos técnicos desplazados, más especializados (policía, guardia civil, magistratura, cuyas expectativas salariales son mayores), con una presencia de cuatro hombres por cada mujer.

Proceso de selección y contratación. Formación

Una de las principales características de FIIAPP es la gran movilidad de personal, existiendo un alto porcentaje de contrataciones temporales. Siguiendo la lógica de la entidad, las contrataciones indefinidas se integran en estructura. Las mujeres cuentan con un mayor número de contrataciones indefinidas, y presentan gran estabilidad, con una mayor antigüedad en la entidad. En relación con los procesos de selección, se registra una mayor participación de mujeres en procesos de contratación pública.

En relación con el acceso a la formación no se han detectado situaciones de desigualdad, ni brechas de género. La principal conclusión extraída del diagnóstico en este sentido es la necesidad de formación, sensibilización y capacitación para la transversalización de género.

Clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres y retribuciones

En términos globales, se observa una brecha de género a favor de los trabajadores, centrándose en los mencionados puestos especializados y desplazados en proyectos. Entre el resto de los puestos o grupos funcionales, la brecha salarial por razón de género no son concluyentes puesto que se distribuye de forma desigual y en ambos sentidos.

En relación con los puestos ubicados en los grupos de función directiva y mandos intermedios, observamos que, aunque se ha roto el techo de cristal a nivel de representación femenina en los puestos de responsabilidad, todavía se detectan diferencias (no significativas) de retribuciones de hombres y mujeres, que podría interpretarse como si el sesgo de género incidiera en la definición de la estructura salarial.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Con una edad promedio de 43 años, encontramos que casi la mitad de la plantilla (47%) se encuentra en la franja de 36 y 45 años. El 35% tiene 46 años o más y el 18% tiene entre 21 y 35 años. Es importante considerar las diferentes necesidades específicas de conciliación de la plantilla en lo referido al cuidado de menores y la atención a mayores, según las tendencias sociodemográficas, para garantizar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Las necesidades de conciliación del personal desplazado (22,4% de la plantilla) son identificadas como uno de los principales obstáculos para el igual acceso a; estos puestos, en los que las retribuciones son mucho más altas y la mayor presencia de hombres (77,7%) es abrumadora. Este hecho se ha detectado igualmente por el Tribunal de Cuentas, como la verdadera brecha salarial de género en la FIIAPP.

La FIIAPP cuenta con una amplia y consolidada variedad de medidas en materia de conciliación. Estas medidas son en su amplia mayoría demandadas por mujeres, el 100% de las solicitudes de reducción de jornada fueron solicitadas por ellas; en el caso de otros beneficios sociales, como el ticket de comida, la presencia de hombres se amplía.

Se aprecia cierto grado de desconocimiento, por parte de la plantilla, de las medidas de conciliación, siendo reconocidas en mayor grado cuando son necesarias para la persona trabajadora, en circunstancias concretas (por ejemplo, permisos por lactancia, cuidado de menores o similares). La FIIAPP obtiene una buena valoración por parte de la plantilla, que considera que es un espacio laboral amable para la conciliación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Es fundamental facilitar el acceso de la plantilla al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. Se aprecia diversidad de interpretaciones del acoso sexual y por razón de sexo, observándose interpretaciones "indulgentes" con alguna de las modalidades.

Transversalización de la perspectiva de género

Se han identificado buenas prácticas en relación con la transversalización de la perspectiva de género, principalmente con respecto al compromiso de la entidad. Este compromiso es percibido por la plantilla, aunque los niveles de compromiso, interpretación de la transversalidad de género y conocimientos técnicos y teóricos no sean unánimes.

No se ha localizado la formalización de dicho compromiso en procedimientos, así como en

canales y espacios de coordinación y comunicación, operando hasta la fecha de forma informal, en base a proyectos concretos o por el esfuerzo, interés y conocimiento de agentes individuales.

La FIIAPP elaborará una metodología de transversalización del enfoque de género en programas y proyectos que afecte tanto al uso de recursos (ej. expertas/os no laborales temporales) y a los impactos en género, consecuencia de la implementación de los programas y proyectos.

Definición del Plan de Igualdad

> Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo

Artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Los Planes de Igualdad resultan una herramienta para la Igualdad Laboral que favorece que todas las personas tengan las mismas oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional. Se obtiene con ello:

> La intervención y eliminación de los desequilibrios entre géneros en materias como categoría profesional, posición dentro de la organización y participación

> La intervención y eliminación de los desequilibrios de género en procesos de promoción, política salarial, selección, contratación, formación.

> Asegurar, retener y gestionar el talento de todas las personas trabajadoras aumenta su implicación e identificación con la organización.

Finalidad y objetivos

El I Plan de Igualdad de FIIAPP tiene como finalidad desvelar y mitigar las desigualdades de género internas, fortaleciendo la estructura y el compromiso de la entidad con la igualdad de género y la diversidad.

Para ello se pretende la consecución de los siguientes objetivos:

O.G.1. Generar y asentar una cultura organizacional que promueva la igualdad y equidad de género desde un enfoque interseccional, a través de la transversalización de la perspectiva de género en el marco institucional.

O.E. 1. Eliminar los sesgos y brechas de género.

O.E. 2. Aumentar la presencia de mujeres en puestos y tareas tradicionalmente

masculinas.

O.E. 3. Prevenir del acoso sexual y por razón de sexo.

O.E. 4. Sensibilizar y capacitar en materia de género.

O.G.2. Generar y asentar una cultura de gestión que promueva la igualdad y equidad de género desde un enfoque interseccional, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todo el ciclo de proyecto.

O.E. 5. Captura, distribución y use eficaz del conocimiento de género en sede y terreno.

O.E. 6. Dotar a la plantilla de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de proyecto.

O.G.3. Flexibilizar y transparentar el ecosistema laboral

O.E. 7. Flexibilizar la jornada laboral.

O.E. 8. Transitar de modelo de conciliación a modelo de corresponsabilidad.

O.E. 9. Sistematizar y clarificar medidas, procesos y procedimientos.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Fundación, que presten sus servicios en la sede principal en Madrid, así como a aquellos que se encuentren asignados a proyectos localizados en ubicaciones distintas a la sede de Madrid. Para consolidar el principio de igualdad de género la FIIAPP establecerá los compromisos que se consideren necesarios con personal que excede del ámbito laboral.

La FIIAPP procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno, fuera de la organización, para de esta manera contribuir a la promoción de la igualdad de género en las sociedades donde trabaja.

Planificación y organización

La FIIAPP pondrá al servicio del Plan de Igualdad, en la medida de su disponibilidad, todos los recursos necesarios para facilitar su ejecución, seguimiento y evaluación.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la Fundación; no obstante, la fundación puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto. En este sentido, la asignación de un presupuesto amplio, claro y justificado es esencial para la puesta en práctica de las acciones propuestas en el Plan.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en el momento de su

aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

Áreas de Intervención y Medidas

Considerando las líneas de mejora identificadas en el diagnóstico, la estructura interna de la fundación, así como su cultura organizacional, se propone para cada una de estas áreas, una serie de medidas -operativizadas a través de acciones generales, en sintonía con los avances legislativos, el compromiso de la entidad y el contexto en el que ejecutan su actividad.

Proceso de selección y contratación	1.Procesos de selección no discriminatorios 2.Tribunal selección paritario. 3.Clausulas sociales con perspectiva de género.
Promoción profesional	1.Procesos de promoción profesional trasparentes no discriminatorios
Infrarrepresentación femenina	1.Organigrama transparente y no discriminatorio 2.Incidencia en los procesos de personal designado y experto
Clasificación profesional	1.Puestos y categorías profesionales transparentes y no discriminatorios
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	1.Herramientas para la igualdad salarial 2.Igualdad salarial entre categorías profesionales.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	1.Medidas de conciliación desde un enfoque de corresponsabilidad más allá del cuidado a familiares: 2.Medidas de conciliación conocidas por toda la plantilla.
Retribuciones	1.Política salarial transparente y no discriminatoria.
Formación	1.Capacitación para la ejecución del plan de igualdad. 2.Sensibilización básica en igualdad de género. 3.Capacitación para la transversalización de la perspectiva de género.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	1.Herramientas para conocer y dar seguimiento el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad. 2.Sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo.
Transversalización de la perspectiva de género	1.Documentos para asentar la cultura de la transversalización de género. 2.Estructura para la transversalización de la perspectiva de género 3.Herramientas para la transversalización de la perspectiva de género.

1. Proceso de selección y contratación

En esta área se busca identificar e intervenir en las brechas de género en relación con la integración de las mujeres en la plantilla, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

1.1. Procesos de selección no discriminatorios

1.1.1. Estudio de los procesos de selección desde la perspectiva de género

1.1.2. Protocolo público para la gestión de puestos vacantes.

1.2. Tribunal selección paritario.

1.2.1. Procesos de selección y contratación pro equidad

1.3. Clausulas sociales con perspectiva de género.

1.3.1. Contrataciones comprometidas con la igualdad de género y no discriminación.

1.3.2. Integración de procesos de bienvenida pro equidad en los procesos de bienvenida de la entidad.

2. Promoción profesional

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género en relación con el mantenimiento y el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

2.1. Procesos de promoción profesional trasparentes no discriminatorios

2.1.1. Estudio sobre los procesos y trayectorias de promoción interna desde la perspectiva de género.

2.1.2. Herramienta para realizar un seguimiento de los procesos de movilidad de la plantilla.

3. Infrarrepresentación femenina

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género en relación con las dificultades de acceso de las mujeres a determinados departamentos, puestos y funciones, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

3.1. Organigrama transparente y no discriminatorio

3.1.1. Elaborar un análisis detallado sobre la brecha vertical y horizontal de género.

3.1.2. Diseñar un plan de acción para reducir la brecha vertical y horizontal de género.

3.2. Incidencia en los procesos de personal designado y experto

3.2.1. Diseño de directrices para para aumentar la presencia de mujeres entre personal designado y experto.

3.2.2. Sesiones de sensibilización con todas las organizaciones colaboradoras de la administración que vaya a designar personas expertas socios

4. Clasificación profesional

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género en cuanto a la descripción de tareas y funciones asociadas a diferentes puestos y categorías profesionales, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

4.1. Puestos y categorías profesionales transparentes y no discriminatorios

4.1.1. Guía descriptiva de puestos y categorías profesionales.

4.1.2. Estudio de puestos y categorías profesionales desde una perspectiva de género.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género con respecto a las condiciones en que desempeñan las tareas y funciones asociadas a un puesto, poniendo especial atención en el principio de igualdad salarial y atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

5.1. Herramientas para la igualdad salarial

5.1.1. Herramienta para la actualización de la auditoría salarial.

5.2. Igualdad salarial entre hombres y mujeres dentro de la categoría profesional.

5.2.1. Plan de acción para mitigar la desigualdad salarial.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género en relación con el disfrute de las medidas de conciliación presentes en la entidad, así como a las necesidades aún no cubiertas, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

6.1. Medidas de conciliación desde un enfoque de corresponsabilidad más allá del cuidado a familiares:

6.1.1. Procedimiento para la distribución del cómputo de la jornada semanal/mensual para atender a las necesidades de conciliación.

6.2. Medidas de conciliación conocidas por toda la plantilla.

6.2.1. Guía sistematizadora de las medidas de conciliación.

7. Retribuciones

En esta área se busca identificar e intervenir ante las posibles brechas de género con respecto al cálculo y disfrute de las ventajas adicionales sumadas al salario, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

7.1. Política salarial transparente y no discriminatoria.

7.1.1. Documento sistematizador de la política salarial.

8. Formación

En esta área se busca facilitar el acceso a las herramientas, teóricas y conceptuales, para asentar una cultura organizacional pro equidad y para la transversalización de la perspectiva de género en todos los puestos y departamentos, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

8.1. Capacitación para la ejecución del plan de igualdad.

8.1.1. Paquete formativo para la ejecución del plan de igualdad para toda la plantilla.

8.2. Sensibilización básica en igualdad de género.

8.2.1. Paquete formativo en sensibilización en igualdad de género para la plantilla.

8.3. Capacitación para la transversalización de la perspectiva de género.

8.3.1. Paquete formativo para la transversalización de género en estructura y proyectos para toda la plantilla.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta área se busca capacitar a la entidad así como generar estructura interna para la prevención, identificación e intervención en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

9.1. Herramientas para conocer y dar seguimiento el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad.

9.1.1. Estudio para medir la cultura del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad.

9.1.2. Herramienta de seguimiento de la cultura de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad.

9.2. Sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo.

9.2.1. Paquete formativo en sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo para plantilla.

10. Transversalización de la perspectiva de género.

En esta área se busca construir estructura para la transversalización atendiendo tanto a los prejuicios y estereotipos de género internos, hacia dentro de la entidad, como externos, presentes en la sociedad.

Medidas

10.1. Documentos para asentar la cultura de la transversalización de género.

10.1.1. Generar una política de género interna.

10.1.2. Generar una misión y visión con perspectiva de género.

10.1.3. Generar un manual para un lenguaje inclusivo y no sexista.

10.2. Estructura para la transversalización de la perspectiva de género

10.2.1. Formalizar la Estructura. Definición de competencias.

10.3. Herramientas para la transversalización de la perspectiva de género.

10.3.1. Herramienta de planificación con perspectiva de género.

10.3.2. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo que desarrolla FIIAPP.

Estructura de gobernanza y gestión del Plan

La FIIAPP, consciente de la importancia de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, se compromete a diseñar una estructura que impulsará, desarrollará y dará seguimiento al Plan de Igualdad, combinando el desarrollo de acciones específicas con la necesaria transversalización participativa de género en la institución.

Como sucede en la mayor parte de procesos estratégicos en los que es necesario un cambio relevante de la cultura organizacional, la participación de la totalidad de la plantilla será fundamental. En este sentido, la estructura que se diseñe responderá a un enfoque de abajo hacia arriba siendo la plantilla de FIIAPP la beneficiaria, pero también impulsora de las acciones a través de espacios y roles que permitan la detección temprana de obstáculos o necesidades y su comunicación directa con los órganos de decisión estratégica y operativa. Al mismo tiempo, las decisiones que se tomen en dichos órganos se informarán, permeando en las instancias y roles intermedios con responsabilidad y tiempo de dedicación, así como en la plantilla de forma general.

Por tanto, FIIAPP se compromete a facilitar los recursos humanos necesarios, con conocimientos y experiencia en igualdad de género, que junto a la Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos, permitan ejecutar las acciones contempladas en este I Plan de Igualdad.

Comisión de Igualdad

Composición

- Paritaria entre empresa y el comité de trabajadoras y trabajadores
- Compuesta por mujeres y hombres.

Funciones

- Informar y sensibilizar a la plantilla de forma continuada sobre el proceso, objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, pudiendo delegar dichas funciones.
- Aprobar el Plan de Igualdad y los planes operativos anuales y velar por su realización.
- Aprobar las modificaciones necesarias y pertinentes para ajustar tanto el contenido como el plan de trabajo del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, pudiendo delegar dichas funciones.
- Aprobar las modificaciones necesarias y pertinentes para ajustar tanto el contenido como el plan de trabajo del Plan de Igualdad. Apoyar y/o realizar el Diagnóstico y Plan de Igualdad, pudiendo delegar dichas funciones.
- Apoyar y/o realizar su seguimiento y evaluación del mismo, pudiendo delegar dichas funciones.

La Comisión de Igualdad deberá, en los tres primeros meses de ejecución del Plan de Igualdad, elaborar y aprobar un presupuesto para el primer año, así como operativizar el plan de trabajo asegurando los recursos económicos, personales y estructurales para el cumplimiento de dichas tareas.

Seguimiento y evaluación del Plan

Enfoque

El seguimiento y evaluación del plan se concibe como un proceso:

- **Continuo**:
  - Recopilando información durante todo el proceso .
  - Nutriendo constantemente al proceso, para ello se acompañará de sugerencias de reajuste, así como de necesidades y demandas identificadas.
  - Midiendo el alcance de los resultados.
  - Midiendo el impacto de género, en base a los indicadores definidos.
- **Participativo**:
  - Incorporando a toda la plantilla, así como a la estructura que se diseñe en el desarrollo del Plan, fomentando así la participación en la organización.
  - Generando una estructura para la transversalización de género.
  - Contribuyendo a la implantación de una cultura organizacional pro equidad.
- **Con perspectiva de género**:
  - Visibilizando las desigualdades, sesgos, estereotipos y brechas de género.
  - Incorporando a las mujeres de la entidad, así como a voces expertas.

Periodicidad

Una vez acordada la estructura necesaria para ejecutar las acciones establecidas en este Plan, se acabarán de definir las formas de coordinación y periodicidad entre los diferentes órganos que compongan dicha estructura. De forma previa se establece la siguiente:

- **Mensualmente**:
  - Levantamiento de datos que permitan dar seguimiento a la ejecución de las acciones y el alcance en los resultados a partir de los indicadores diseñados.

- Reuniones mensuales de planificación y seguimiento en la Comisión de Igualdad y/o la estructura delegada de dichas funciones

- **Trimestralmente**:

  - Elaboración de informes trimestrales de ejecución del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad y/o la estructura delegada de dichas funciones

  - Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad y la estructura diseñada para realizar seguimiento de la ejecución de las actuaciones. Durante estas sesiones se evaluará el alcance de los resultados.

  - Información a toda la plantilla de la FIIAPP.

- **Anualmente**:

  - Elaboración de un informe anual con la participación de la plantilla de la FIIAPP.

  - En las sesiones anuales, la Comisión de Igualdad y la estructura generada en el desarrollo del Plan, realizarán el seguimiento y valoración de la ejecución del plan operativo anual a partir de los informes anuales.

  - En el último año, se evaluará el impacto de género alcanzado, que permitirá hacer un balance para la definición del II Plan de Igualdad.

Instrumentos

En el primer trimestre se formulará el plan operativo del primer año, junto al diseño de la estructura y se definirán los riesgos para el logro de cada una de las actuaciones, resultados, e impactos para cada uno de los tres años de ejecución del Plan de Igualdad.

En paralelo, en los dos primeros trimestres (T1 y T2) de puesta en marcha del Plan, se elaborará una matriz de indicadores tanto de proceso como de impacto para las diversas actuaciones. Esta matriz al menos definirá:

- ✓ Nombre del indicador
- ✓ Descripción
- ✓ Línea de base
- ✓ Meta
- ✓ Metodología para su cálculo
- ✓ Medios de verificación

Asimismo, se diseñará una herramienta que permita reportar el cumplimiento de las metas de forma colaborativa y periódica, y que permita a la Fundación contar con datos para producir los informes de seguimiento y tomar decisiones en base a los alcances y

limitaciones en la ejecución.

Al final de cada año se realizarán un informe de cumplimiento del correspondiente plan operativo, y el último año de ejecución se realizará una evaluación que, en la medida de lo posible debería ser externa e independiente que permita valorar el cumplimiento del Plan de Igualdad conforme a criterios de evaluación como son pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad e impacto de género, y sentar las bases para el II Plan de Igualdad.

FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA

Calendario de implementación del Plan

	ORIENTACIÓN	TRIMESTRE	ACTUACIONES
AÑO 1	> Diseñar los contenidos formativos para capacitar y sensibilizar a la plantilla. > Generar estructura para la ejecución del Plan de Igualdad y el cumplimiento del objetivo de la transversalización de la perspectiva de género. > Ampliar las medidas de conciliación, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad laboral. > Prevenir e intervenir en casos de acoso sexual, por razón de género y de identidad de género.	T.1	10.2.1. Formalizar la estructura. Definición de competencias.
			10.1.2. Generar una misión y visión con perspectiva de género.
		T.2	8.2.1. Paquete formativo en sensibilización en igualdad de género para la plantilla.
			8.1.1. Paquete formativo para la ejecución del plan de igualdad para toda la plantilla.
		T.3	9.2.2. Paquete formativo en sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo para plantilla.
			10.1.3. Generar un manual para un lenguaje inclusivo y No sexista
		T.4	6.2.1. Guía sistematizadora de las medidas de conciliación.
			4.1.1. Guía descriptiva de puestos y categorías profesionales.
			7.1.1. Documento sistematizador de la política salarial.
			1.3.2. Integración de procesos de bienvenida pro equidad en los procesos de bienvenida de la entidad.

	ORIENTACIÓN	TRIMESTRE	ACTUACIONES
AÑO 2	> Ampliar las medidas de conciliación, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad laboral. > Mejorar la trasparencia interna y la formalización de procesos y procedimientos, con especial atención a los sesgos de género. > Asentar la transversalización de la perspectiva de género, en toda la casa, a través del diseño de herramientas. > Desarrollar incidencia para la transversalización de la perspectiva de género con socios.	T.1	3.1.1. Elaborar un análisis detallado sobre la brecha vertical y horizontal de género.
			6.1.1. Procedimiento para la distribución del cómputo de la jornada semanal/mensual para atender a las necesidades de conciliación
			4.2.2. Estudio de puestos y categorías profesionales desde una perspectiva de género
		T.3	8.3.1. Paquete formativo para la transversalización de género en estructura y proyectos para toda la plantilla.
			3.2.2. Sesiones de sensibilización con todas las organizaciones colaboradoras de la administración que vaya a designar personas expertas socios
			10.2.3. Herramienta de planificación con perspectiva de género.
		T.4	2.1.1. Estudio sobre los procesos y trayectorias de promoción interna desde la perspectiva de género.
			10.2.4 Plantilla para la transversalización de la perspectiva de género en proyectos
			9.1.2. Herramienta de seguimiento de la cultura de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad

	ORIENTACIÓN	TRIMESTRE	ACTUACIONES
AÑO 3	> Mejorar la trasparencia interna y la formalización de procesos y procedimientos, con especial atención a los sesgos de género. > Asentar la transversalización de la perspectiva de género, en toda la casa, a través del diseño de herramientas. > Desarrollar la incidencia política con socios.	T.1	1.2.1. Procesos de selección y contratación con perspectiva de género.
			1.3.1. Contrataciones comprometidas con la igualdad de género y no discriminación.
			3.2.1. Diseño de directrices para para aumentar la presencia de mujeres entre personal designado y experto.
		T.2	1.1.1. Estudio de los procesos de selección desde la perspectiva de género
			10.1.1. Política de género interna.
			1.1.2. Protocolo público para la gestión de puestos vacantes.
		T.3	3.1.2 Diseñar un plan de acción para reducir la brecha vertical y horizontal de género.
			2.1.2. Herramienta para realizar un seguimiento de los procesos de movilidad de la plantilla.
		T.4	5.2.1. Plan de acción para mitigar la desigualdad salarial.
			5.1.2. Herramienta para la actualización de la auditoría salarial.
			10.3.2. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo que desarrolla FIIAPP.

Glosario

Acoso por razón de sexo.	Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. INSTITUTO DE LA MUJER
Acoso sexual.	El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. INSTITUTO DE LA MUJER
Brecha de género	El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. ONU MUJERES
Conciliación	Conciliar el tiempo personal, familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio. INSTITUTO DE LA MUJER
Corresponsabilidad.	Se considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva. La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad. AYUNTAMIENTO DE MADRID

Cultura organizacional pro equidad.	Cultura organizacional pro equidad es la evidencia de que organizaciones desiguales en cuanto a género reproducen las pautas de desigualdad en todo aquello que hacen, incluidos sus proyectos y programas. EMAKUNDE La apuesta por un marco interpretativo pro equidad en cultura organizacional responde a las limitaciones del marco de igualdad de género que puede tender al asimilacionismo y la no consideración de la diversidad.
Igualdad de género.	La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. ONU MUJERES
Lenguaje inclusivo y no sexista	Lenguaje que siendo conscientes de la capacidad del lenguaje como perpetuador de las desigualdades de género, así como transformador de la realidad social, fomenta una imagen igualitaria y no estereotipada en base a roles y estereotipos de género, así como identidades de género y sexuales.

Sistema Sexo-Género.	Conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. • Proceso histórico que se desarrolla a diferentes niveles, tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. • Este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor.» LOURDES BENERÍA
Transversalización de género.	Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y Desaparezca la desigualdad. AECID

FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA

FUNDACIÓN INTERNACIONAL Y PARA IBEROAMÉRICA DE ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, FSP

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE FIIAPP

La realización del **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FIIAPP** redunda en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tras la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas de 150 a 250 personas trabajadoras disponen de un periodo de un año para la aprobación de los Planes de Igualdad. Mostrando su compromiso, la dirección de la FIIAPP se anticipó a esta obligación, e inició con anterioridad el proceso de elaboración del Plan de Igualdad. Asimismo, como parte importante del proceso, se ha constituido un Grupo de Género, en el seno de la FIIAPP, que actuará motor de las tareas de seguimiento, validación y dotación de contenido del Plan.

La Dirección de la FIIAPP se compromete a poner los recursos necesarios (tiempo, espacio, personal...) para llevar a cabo este proyecto, en tiempo y forma, y a dar seguimiento cercano al proceso, así como a reconocer los acuerdos que se reflejen en el documento de Plan de Igualdad.

El proceso pone de manifiesto el compromiso de la Fundación ante la igualdad efectiva de género, así como en el avance para el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respecto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y equitativo. Un entorno que vaya transformando su forma de trabajo para incorporar la perspectiva de género "a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los/as actores/as involucrados/as"

Anna Terrón i Cusí
Directora de la FIIAPP