

# Plan de igualdad

2024-2030



Fundación  
Cultura de Paz

**Coordinación:** Ana Barrero Tiscar

**Redacción y maquetación:** Elena Couceiro Arroyo

**Enero de 2024**

## **Fundación Cultura de Paz**

Calle Einstein, 13 Bajo


28049 Madrid (España)


Email: [info@fund-culturadepaz.org](mailto:info@fund-culturadepaz.org)

[\*\*www.fund-culturadepaz.org\*\*](http://www.fund-culturadepaz.org)

 [@FCulturadepaz](https://twitter.com/FCulturadepaz)

 [@fculturadepaz](https://www.instagram.com/fculturadepaz)

 [fundacionculturadepaz](https://www.facebook.com/fundacionculturadepaz)

 [@fundacioculturadepaz](https://www.youtube.com/fundacioculturadepaz)

Para el desarrollo de sus actividades, iniciativas y proyectos la Fundación Cultura de Paz cuenta con el apoyo de La Fundación "la Caixa".

Con la colaboración de:



Fundación "la Caixa"

# Índice

<b>Introducción: Compromiso por la igualdad</b>	<b>4</b>
<b>Diagnóstico en materia de igualdad</b>	<b>5</b>
<b>Marco legal vigente</b>	<b>8</b>
<b>Diseño del Plan de Igualdad</b>	<b>11</b>

# Introducción: Compromiso por la igualdad

La Fundación Cultura de Paz es una organización no gubernamental **comprometida con la defensa de los derechos humanos, la paz, la justicia social, la democracia, el desarrollo sostenible, la Agenda 2030...** Este compromiso se traduce también en la defensa implícita de la igualdad entre hombres y mujeres, si bien no se ha explicitado aún como principio efectivo transversal de la organización. Precisamente, con este objetivo de conocer el alcance real de este principio en nuestra organización y de **mejorar el ejercicio efectivo de la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la Fundación Cultura de Paz** realizamos este Plan de Igualdad, que consta de los siguientes bloques:

- 1.- Diagnóstico en materia de igualdad.
- 2.- Marco legal vigente.
- 3.- Diseño de un plan.

# Diagnóstico en materia de igualdad



En lo que respecta a la **cultura organizacional**, se percibe la existencia de un Plan de Igualdad como una necesidad para hacer explícito el compromiso por la igualdad, identificar puntos de mejora y diseñar objetivos y acciones para avanzar en el ejercicio efectivo de este principio, y en una gestión más acorde con los principios que la entidad defiende.

A **nivel organizativo**, la Fundación Cultura de Paz consta de un presidente, una directora, una directora administrativa, una directora de delegación, una secretaria del Patronato y una responsable de comunicación. Es decir, el equipo de trabajo lo forma un hombre (el presidente) y cinco mujeres, con lo que las mujeres suponen el 90% del equipo de la Fundación Cultura de Paz. En el Patronato, el 50% de sus miembros son mujeres.

En cuanto a la **selección de personal**, no se aprecian barreras sexistas. De hecho, las dos incorporaciones más recientes a la organización han sido mujeres. Como la jornada de trabajo es intensiva de mañana, se permite una mejor conciliación de la vida personal y familiar. Además, existe cierta flexibilidad, porque dos días a la semana (lunes y viernes) son de teletrabajo.

Las posibilidades de **promoción** en una organización tan pequeña como la Fundación Cultura de Paz son limitadas, de modo que no se puede decir que existan barreras sexistas a estas promociones.

En cuanto a la **formación**, hasta el momento no han existido planes como tal, se está en proceso de preparación de uno, pero las oportunidades de formación se brindan a toda la plantilla. Estas formaciones se realizan tanto dentro del horario de trabajo como fuera de él, lo que puede dificultar su seguimiento en casos donde se necesitan medidas de conciliación, aunque existe un interés del personal en formarse.

En cuanto a la retribución y las categorías profesionales, no existe mucha diferencia salarial en nuestra organización, dado su tamaño y su situación financiera. En el caso de existencia de algún desequilibrio laboral se intenta resolver cuanto antes, en cuanto las condiciones económicas de la entidad lo permitan. En relación a las categorías profesionales, actualmente, el presidente es varón y la directora es mujer.

No existen, porque no ha habido necesidad hasta el momento, medidas de prevención de acoso laboral y sexual. No se han dado casos. Los valores y el compromiso implícito de la organización por los derechos humanos, la igualdad y la cultura de paz influyen para que las personas que trabajan en ella estén alineadas con estos valores y compromisos.

La organización utiliza un lenguaje inclusivo y el personal tiene muy interiorizado este uso, si bien se podrían establecer avances en la inclusión de las referencias a otras identidades de género.



# Marco legal vigente





El marco legal vigente en España es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reproducimos aquí íntegramente el artículo 46, relativo a los planes de igualdad de las empresas.

**Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

# Diseño del Plan de Igualdad



Como se señala en la Ley antes citada, “los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

### **Alcance**

Este plan y las medidas que se proponen implica a todo el personal y colaboradoras de la Fundación Cultura de Paz.

### **Duración**

De 2024 a 2030

### **Evaluación**

Bianual

### **Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Hacer efectiva en la práctica laboral la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades entre géneros en cuanto a las oportunidades laborales, el acceso al empleo, a la formación y a la promoción, la toma de decisiones, la retribución, la conciliación de la vida personal y laboral, las condiciones de trabajo y el derecho a una vida libre de violencias y acoso.

## Objetivos específicos

### **Área de cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

- Promover una cultura de organización comprometida con la igualdad de oportunidades y trato.
- Fomentar el uso inclusivo del lenguaje por parte de todas las personas que forman la organización.

### **Área de selección del personal**

- Promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en los procesos de selección.

### **Área de promoción profesional y formación**

- Fomentar que las trabajadoras tengan capacidad de decisión y proactividad en el trabajo.
- Fomentar que las personas de la organización puedan acceder a formación que permita su capacitación y mejore su trabajo.

### **Área de retribuciones**

- Regular un sistema claro de clasificación profesional.
- Mejorar la transparencia en las retribuciones y fomentar la igualdad salarial.

### **Área de ordenación del tiempo y de conciliación de la vida laboral y personal**

- Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo para contribuir a una vida buena, mejorando la flexibilización del tiempo de trabajo y el respeto al tiempo de ocio.
- Establecer mecanismos para evaluar la priorización de tareas con el fin de ser más eficientes y mejorar la conciliación.

### **Área de salud laboral y prevención del acoso**

- Arbitrar protocolos para la prevención, detección y corrección de casos de acoso en el trabajo.