



PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

*Fundación de Educación para la Salud
(FUNDADEPS)*



PLAN DE IGUALDAD

2022 – 2026

ÍNDICE



>> ANTECEDENTES

La **Fundación de Educación para la Salud** (2003) tiene una vocación igualitaria desde sus orígenes en 1985 cuando nació como Asociación de Educación para la Salud. De acuerdo a su documento fundacional, Fundadeps tiene como fin principal:

“Fomentar la salud, a través de la promoción, la educación para la salud, y su divulgación, dirigido a un aumento de la calidad de vida de la ciudadanía y por medio de la Cultura de la Salud, aplicando criterios científicos basados en las variables de género, la edad, temática y el entorno en el que se producen los factores socio-sanitarios”. (Título Segundo, Art. 6).

El enfoque de género es uno de los fundamentos conceptuales más significativos en las líneas de acción definidas en sus estatutos:

*“Facilitar y potenciar la promoción de **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres dentro de las distintas Áreas creadas para la gestión y el desarrollo de las actividades fundacionales: infancia y familia, mujer, juventud, mayores, dependencia, discapacidad e investigación”. (Título Segundo, Art. 7)*

La igualdad de género es un eje transversal en toda su labor y a lo largo de los años ha establecido prácticas normalizadas de prevención de la discriminación en su funcionamiento cotidiano.

>> ANTECEDENTES

Como medida de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** y con el objetivo de sentar las bases de una promoción planificada de la igualdad entre mujeres y hombres, se construye el Plan de Igualdad.

El Plan se diseña como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”* (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, Art. 3), en el que se establecen los principios rectores, los objetivos, las actuaciones y el sistema de evaluación.

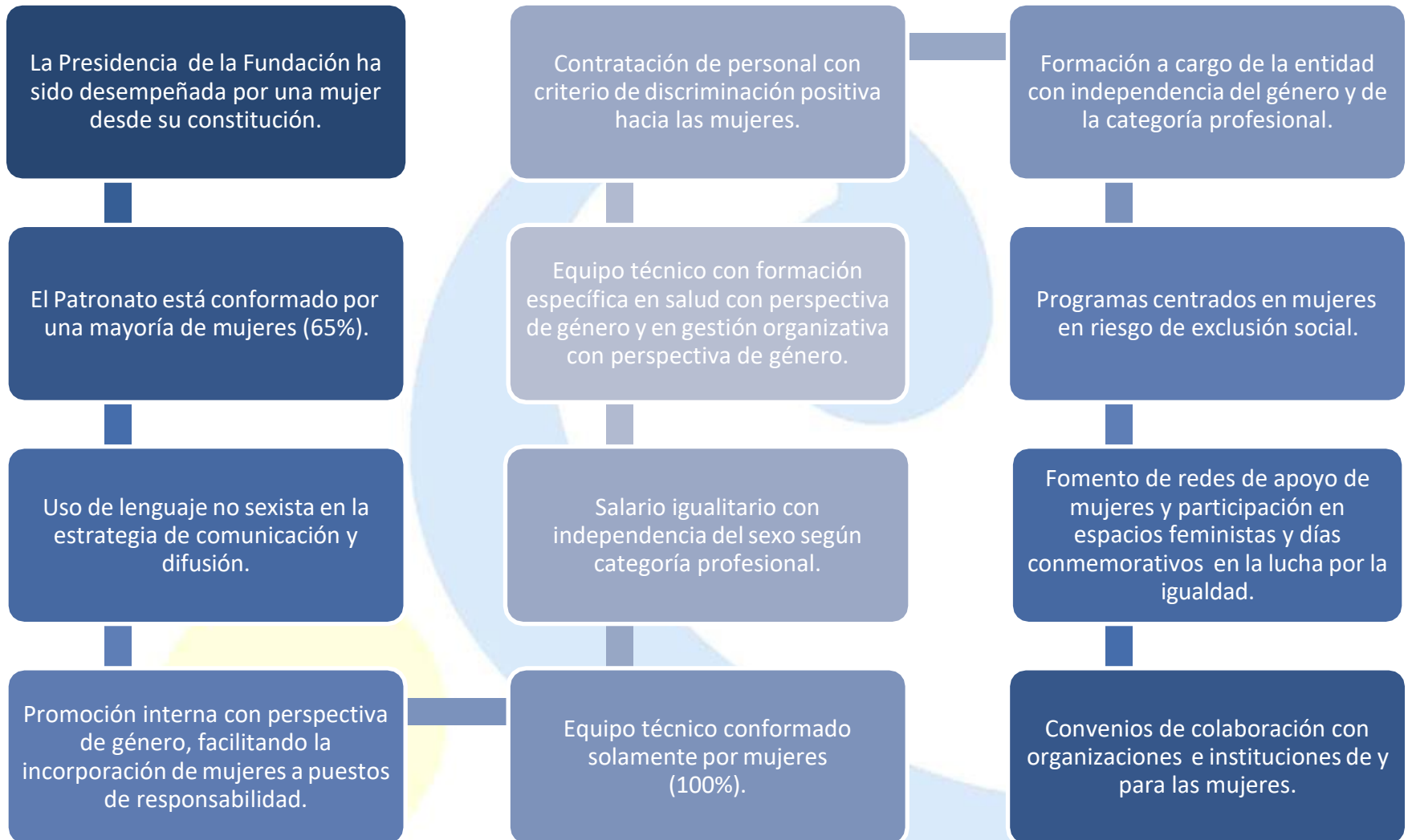
Incorporar un Plan de Igualdad supone establecer medidas que ponen de manifiesto la **transparencia, calidad y mejora** de FUNDADEPS.

Este plan, además de ser una **política institucional** que favorece la introducción de **nuevas medidas igualitarias** para el período 2022-2026, constituye un mecanismo de **visibilización y sistematización de buenas prácticas**. Es una apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por la sensibilización del personal y la formación permanente de gestores de la Entidad.

El Plan se dirige a todo el personal en plantilla, asesores, técnicos externos, voluntariado, y a todos/as los usuarios/as y beneficiarios/as de los programas que integran la Fundación. Así mismo, este Plan lo ha de asumir el Patronato de la Fundación y su Comisión Ejecutiva.

Precedentes de Igualdad

>> ANTECEDENTES



>> MARCO JURÍDICO <<

Constitución Española

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29/12/2004).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. nº 71 de 23/93/2007).

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Ley Integral 5/2005, de 20 de diciembre, contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Ley 13/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2.1992).v

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM (2007) 424 final - no publicada en el Diario Oficial).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUE L 204/23 de 26.7.2006).

Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (DOUE L 373/37 de 21.12.2004).

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 diciembre 1948.

Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2.1992).

Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954, de conformidad con el artículo VI.

>> PRINCIPIOS

- 1 Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.
- 2 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
- 3 Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
- 4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
- 5 Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8. 56
- 6 Indemnidad frente a represalias, Art.9.
- 7 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
- 8 Acciones positivas, Art.11.
- 9 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
- 10 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44

Para la consecución de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo, Fundadeps se alinea con las definiciones claves de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (3/2007).

>> OBJETIVOS

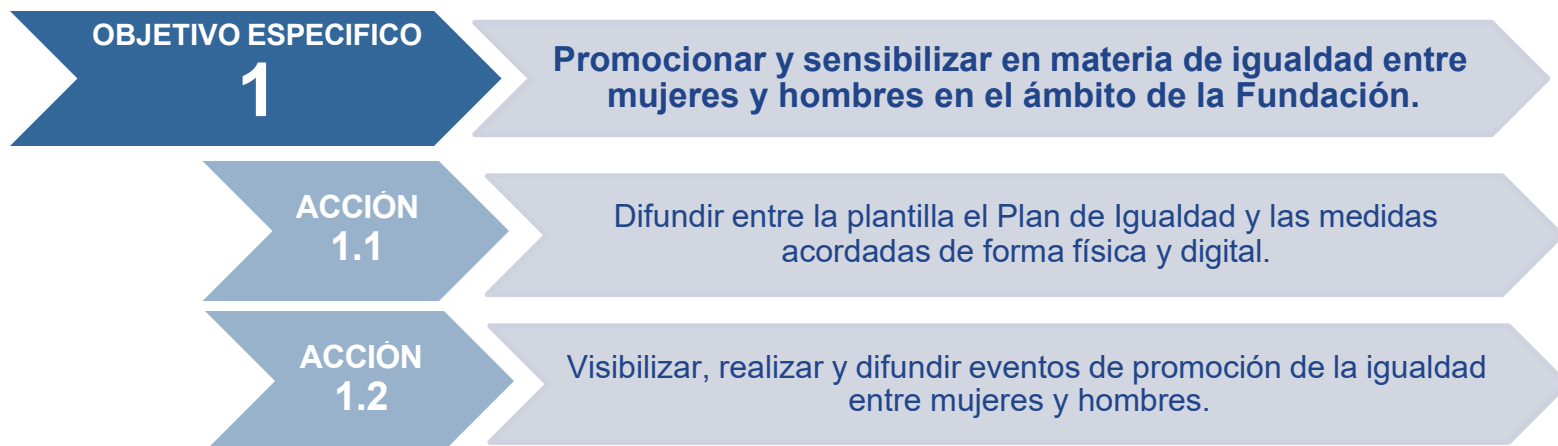
El Plan de Igualdad de la Fundación, tiene como **objetivo principal** “[...] Alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y [...] eliminar la discriminación por razón de sexo”, de acuerdo al Artículo 46.1 de la LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

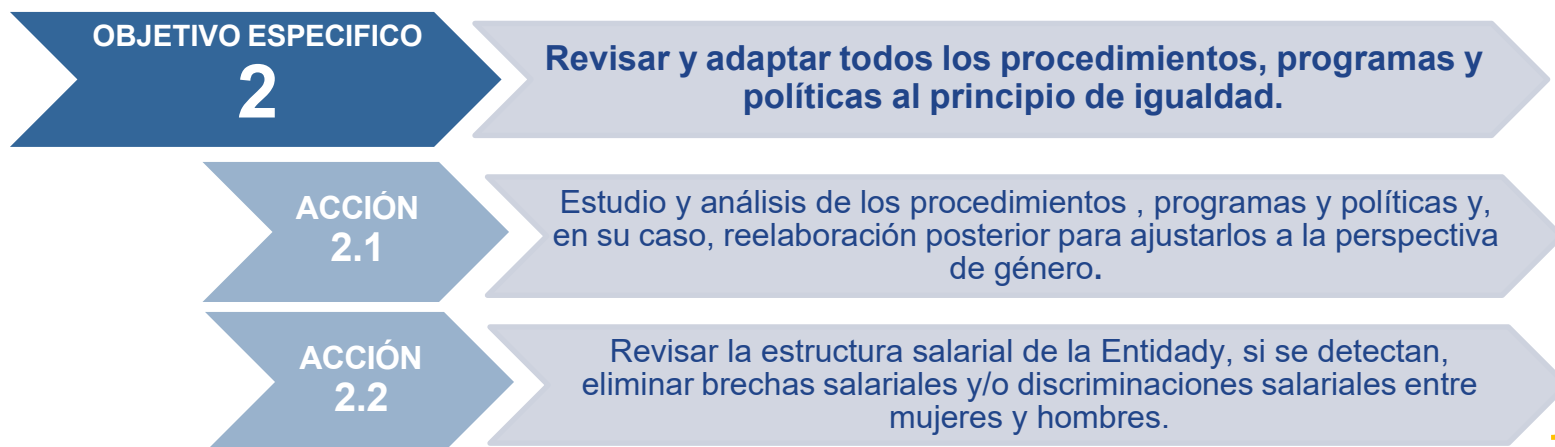
- 1** Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2** Revisar y adaptar todos los procedimientos , programas y políticas al principio de igualdad.
- 3** Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación.
- 4** Implantar la formación en igualdad para todo el personal.
- 5** Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 6** Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Fundación.

>> ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

MATERIA SENSIBILIZACIÓN

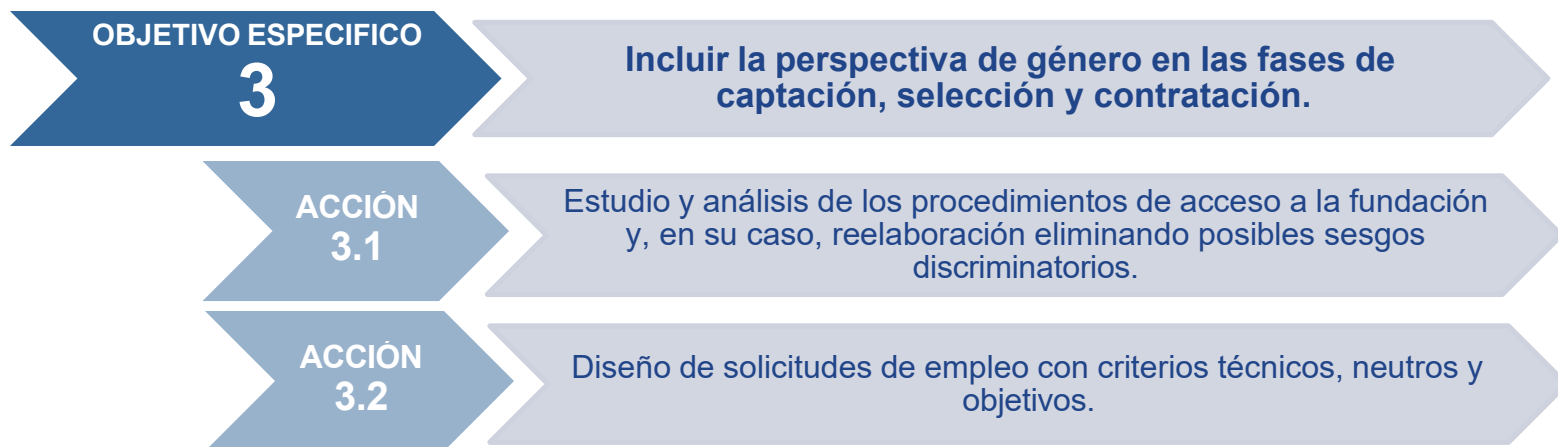


MATERIA PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS

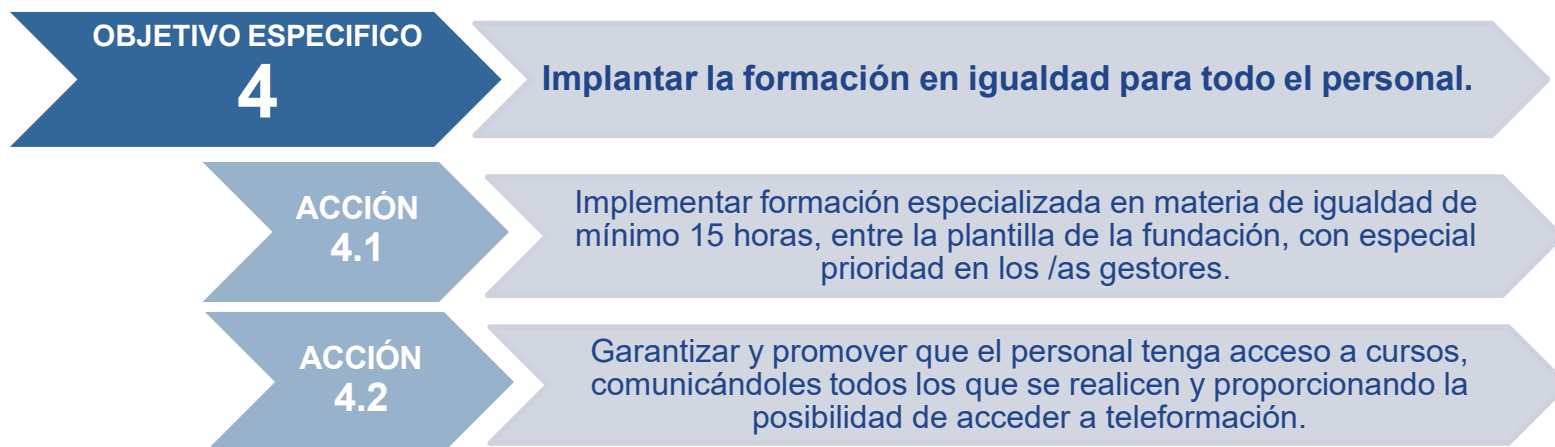


>> ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

MATERIA ACCESO AL EMPLEO



MATERIA FORMACIÓN PROFESIONAL



>> ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

MATERIA CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO

5

Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ACCIÓN 5.1

Diseño de un paquete de medidas de corresponsabilidad para la flexibilización y reorganización del tiempo de trabajo: horario de salida y entrada flexible; posibilidad de optar a media jornada o modalidad de teletrabajo; realización de reuniones en horario de trabajo; posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.

MATERIA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECIFICO

6

Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Fundación.

ACCIÓN 6.1

Adhesión de una guía de estilo en materia de uso no sexista del lenguaje y la imagen de la entidad, y difusión a todo el personal.

ACCIÓN 6.2

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde los criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación pública de la entidad.

>> SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Comisión de Igualdad

- Presidenta de Fundadeps
- Secretario general de Fundadeps
- Técnica de Programas y Proyectos
- Comisión Ejecutiva del Patronato

Normas de funcionamiento

- Junta de trabajo anual
- Acuerdos por mayoría
- Informe anual de avances

Competencias

- ❖ Supervisión del diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad.
- ❖ Gestión de la asesoría y revisión externa del Plan de Igualdad
- ❖ Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.
- ❖ Establecimiento de medidas correctoras.
- ❖ Información y sensibilización de la plantilla sobre el Plan del Igualdad.
- ❖ Vigilancia del principio de igualdad en la Entidad.
- ❖ Redacción del informe anual de medidas establecidas.

www.fundadeps.org



www.facebook.com/fundadeps



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



Youtube.com/fundadeps

Hospital Clínico San Carlos

28040 Madrid

Teléfono

91 704 21 33

Correo electrónico

secretaria@fundadeps.org