

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFEMAC

ÍNDICE

1. Marco teórico.....	3
2. Compromiso de la Junta Rectora de CONFEMAC en la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad.....	5
3. Constitución de la Comisión de Igualdad.....	6
4. Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	6
5. Actuaciones y medidas.....	9
6. Calendario de implantación.....	9
7. Seguimiento y evaluación.....	9
8. Difusión del Plan de Igualdad.....	10

1. Marco teórico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.

La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la IV Conferencia Mundial, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros.

Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos

Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la Estrategia Europa 2020, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la

igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de *planes de igualdad*, que se definen en esta norma como un *conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*.

Teniendo en cuenta los antecedentes y marco jurídico señalados, CONFEMAC quiere refrendar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en funcionamiento de este Plan de Igualdad.

2. Compromiso de la Junta Rectora de CONFEMAC en la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad.

En la Junta Rectora celebrada el día 6 de marzo de 2020 se puso de manifiesto la necesidad de realizar en un Plan de Igualdad en nuestra entidad que trabajara los siguientes objetivos:

- a. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- b. Incluir este principio en los fines de nuestros estatutos, y tomarlo como base en la gestión de recursos humanos.
- c. Facilitar los recursos necesarios para elaborar un diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en todas las dimensiones de trabajo de nuestra entidad.

Tomada la decisión, se comunicó a toda la plantilla y se designó a la trabajadora M^a José Sánchez Morilla, responsable de la Comisión de Igualdad que se crease por tener conocimientos relacionados sobre el tema.

3. Constitución de la Comisión de Igualdad

Una vez designada la experta en la materia como responsable de la Comisión permanente de Igualdad, se conforma la misma de la siguiente forma:

- Responsable de la Comisión: M^a José Sánchez Morilla
- Representante de la Junta Rectora: Vicente Barreiro Santaella
- Representante de la Junta Rectora: Gloria Veiga Rodríguez
- Representante de los trabajadores/as: Vicente Pérez Cano

Las funciones que realizará la Comisión serán:

- a) Información y sensibilización de la plantilla
- b) Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad
- c) Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Reuniones: Se mantendrá preferiblemente una reunión anual una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, convocada por cualquiera de las partes.

4. Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A continuación se recoge la información analizada para la realización de un diagnóstico de nuestra entidad en materia de igualdad;

a) Características de CONFEMAC como entidad y estructura organizativa

La Confederación Estatal de Mayores Activos (CONFEMAC) es una entidad asociativa de entidades de personas mayores, sin fin de lucro y de ámbito estatal, creada en 2003 con la siguiente composición en la Junta Rectora:

Presidente: Vicente Barreiro Santaella

Vicepresidenta: Gloria Veiga Rodríguez

Secretario: Antonio Rodas González

Tesorero: Javier Ezcurra Castrillo

Vocal I: M^a Jesús Sulé Suárez

Vocal II: Francisco Rabasco Espino

Hombres: 4 (66%)

Mujeres: 2 (33%)

Con 6 personas en la Junta Rectora podríamos decir que el reparto de cargos es equitativo aunque somos conscientes de que podríamos mejorar.

b) Características del personal

A fecha de marzo 2020 la composición de la plantilla es la siguiente:

	Nº Mujeres	Nº Hombres	%Mujeres	%Hombres
EN PLANTILLA	2	1	33%	17%
Contrato indefinido	1	1	17%	17%
Contrato temporal	1		17%	
COLABORADORES	2	1	33%	17%
TOTAL	4	2	66%	33%

c) Proceso de acceso a la entidad

- En CONFEMAC nos basamos en criterios objetivos relacionados con la formación y no con valores sexistas a la hora de incorporar una persona trabajadora a nuestra entidad.
- Hasta la fecha, no hemos reparado en el equilibrio de la plantilla en relación a la representación de los sexos. Quizás porque la principal profesión que tenemos en plantilla es Trabajo Social, y ésta es una profesión muy feminizada, por lo que la mayoría de curriculums que llegan son de mujeres.

d) Formación y reciclaje de los profesionales

- En el equipo contamos con una mujer Master en Género, Identidad y Ciudadanía, además de sendos cursos homologados en cuestiones de igualdad y violencia de género. Ha sido designada para ser responsable de la comisión de igualdad.
- Para contribuir al reciclaje profesional:
 - ✓ Cada año nos planteamos al menos un tema formativo para la plantilla, analizando sus inquietudes y necesidades. En este año ya

hemos realizado un curso de 30h a través de la Plataforma online de Formación del IMSERSO titulado “Ciudades amigables con las Personas Mayores”.

- ✓ En los procesos de delegación de responsabilidades, no tenemos en cuenta el sexo de la persona en quien se delega, es decir, siempre utilizamos criterios no discriminatorios basados en capacidades.
- ✓ Aunque toda la plantilla, y la Junta Rectora, tiene una especial sensibilidad en cuestiones de igualdad de género, no todos/as cuentan con formación que respalde esa sensibilidad.

e) Condiciones de trabajo

- Actualmente, se tiene en cuenta un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de descanso. La entidad es flexible con el horario laboral de los/as trabajadores/as y éstos/as lo son también cuando es necesario prestar un servicio más allá de lo estrictamente establecido en el contrato.
- Las reuniones de trabajo se realizan preferentemente en horario laboral.
- La formación, en la medida de lo posible, se realiza en horario laboral o en fórmula mixta.
- Los/as trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a cargo cuentan con permisos para la asistencia de estas personas, ya sea para acudir a citas médicas o para atenderlos/as en caso de que precisen cuidados.

f) Retribuciones

En CONFEMAC nos movemos con la máxima “igualdad de retribución para trabajos de igual valor”. Por ello, las retribuciones están en consonancia con las funciones que conlleva el puesto de trabajo, la categoría laboral del trabajador/a y el grupo profesional, sin sesgos de género.

g) Conciliación vida laboral, familiar y personal

- Actualmente en CONFEMAC disfrutamos de flexibilidad horaria atendiendo a las necesidades personales y familiares de los/as trabajadores/as.
- Contamos con permisos para la asistencia y acompañamiento a hijos/as a cargo y personas mayores dependientes.

- Los/as trabajadores/as pueden gozar del teletrabajo y la autogestión de sus tiempos. Hay cuestiones que son imprescindibles resolverlas de forma presencial, ya sea en la sede de la entidad o con los grupos de referencia en su localidad de origen, pero hay otras cuestiones que pueden ser atendidas a distancia. Para estas cuestiones tenemos presente el teletrabajo porque además facilita la conciliación, en concreto con una trabajadora que tiene que recorrer 110 km desde su hogar hasta el puesto de trabajo.

5. Actuaciones y medidas

Una vez realizado el diagnóstico de nuestra entidad, debemos ponernos manos a la obra en la elaboración de objetivos, ambiciosos pero alcanzables, y medidas concretas para cada uno de los apartados analizados en el diagnóstico. Para ello estableceremos de abril a septiembre 2020 para que nuestro Plan esté redactado y listo para seguir trabajando en esta línea más conscientemente.

6. Calendario de implantación

Una vez se ha elaborado el diagnóstico, y a la espera de ser revisado en la Comisión de Igualdad, pasaremos a redactar los objetivos concretos y actuaciones que queremos alcanzar en cada uno de los apartados. Esto está previsto que se desarrolle de abril a septiembre de 2020.

En cuanto a la implementación del Plan (medidas de superación que se propongan) se desarrollará a lo largo de 2020 y 2021. Hemos de tener en cuenta que CONFEMAC no es una entidad que “esté verde” en cuestiones de igualdad de género, pues muchas medidas de las que se pudieran proponer ya las tenemos conseguidas en algún grado. Llevamos tiempo trabajando en el tema, aunque hasta ahora no nos hubiéramos planteado la redacción de un Plan de Igualdad.

7. Seguimiento y evaluación

Aunque el seguimiento y la evaluación se realizarán de manera permanente, cada dos años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el

seguimiento de éste y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad del seguimiento del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

Al final del período definido para la implantación de este Plan de Igualdad, 31/12/2021, se realizará la evaluación del mismo, que podrá demorarse los primeros meses del año 2022. Los puntos que se evaluarán serán:

- h) Si el plan ha sido eficaz
- i) Si la situación de partida ha mejorado
- j) Si se han cumplido los objetivos propuestos
- k) Si los resultados obtenidos han sido los previstos.

La evaluación resultante podrá ser positiva, cuando las actuaciones hayan sido eficaces y se establecerán nuevos objetivos con nuevas acciones para el siguiente periodo, o negativa, cuando las actuaciones hayan sido poco eficaces y entonces habrá que buscar nuevas estrategias.

8. Difusión del Plan de Igualdad

Para difundir el compromiso de CONFEMAC con la igualdad entre hombres y mujeres nos proponemos dos objetivos:

- Dar a conocer el Plan de Igualdad a las personas involucradas y al colectivo principal con el que trabajamos
- Informar de la existencia del Plan de Igualdad a las instituciones públicas competentes y otras organizaciones con las que colaboremos habitualmente.

Para contribuir a la consecución de estos objetivos:

- Redactaremos una nota de prensa en la que se haga público que CONFEMAC cuenta con un Plan de Igualdad que guiará todas las acciones de nuestra entidad y las someterá a la perspectiva de la igualdad de género.
- El Plan de Igualdad se adjuntará a las solicitudes en las diferentes convocatorias de subvenciones a todos nuestros proyectos.
- Publicaremos íntegramente el Plan de Igualdad en el apartado de Transparencia de nuestra página web.
- Tal y cómo veníamos haciendo, revisaremos nuestros escritos y notas de prensa para que el lenguaje utilizado en nuestras publicaciones esté libre de expresiones sexistas.
- En las efemérides 8 de marzo y 25 de noviembre, en nuestra web y redes sociales, se hará un especial guiño a la igualdad en las personas mayores y a la violencia de género en estas etapas de la vida.
- En la ejecución de todos nuestros programas se transmitirá implícitamente nuestro compromiso con la igualdad y, cuando sea oportuno, de forma explícita, sobre todo al impartir los cursos presenciales.