



## PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

Introducción ..... Pág. 3

### Plan de Igualdad:

- 1) Objetivos ..... Pág. 5
- 2) Definiciones ..... Pág. 7
- 3) Áreas de intervención para la consecución de  
los objetivos del Plan ..... Pág. 7
- 4) Seguimiento del Plan ..... Pág. 11

## INTRODUCCIÓN

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), Corporación de Derecho Público, de carácter social, decidió, por medio de su Consejo General, órgano de gobierno de la Entidad, por Acuerdo C.P. 8 E/98-5, de fecha 8 de mayo de 1998, la creación de una Fundación ONCE PARA LA SOLIDARIDAD CON PERSONAS CIEGAS DE LATINOAMÉRICA (FOAL)

La Fundación está calificada como fundación benéfico asistencial de ámbito estatal y está sujeta al Protectorado del Ministerio de Cultura y Deporte que desde el 2 de diciembre de 2015 asume el Protectorado único de fundaciones de competencia estatal. Se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones de competencia estatal, dependiente del Ministerio de Justicia, con el número 521SND.

Según se establece en el artículo 7.1 de sus estatutos, el fin de la Fundación es promover la plena integración laboral y social de las personas ciegas y deficientes visuales con nacionalidad de países de América Latina en sus respectivos Estados. Estos fines se llevan a cabo de forma directa o concertada mediante programas de promoción laboral, educación, integración social, fortalecimiento institucional, rehabilitación y prestaciones sociales dirigidas a las personas ciegas o con deficiencia visual grave en dichos países. A través de ella, la ONCE extiende su solidaridad a las personas ciegas y con baja visión de América Latina. El trabajo de FOAL se concreta a través de proyectos y programas de **inclusión educativa, laboral y social** en los **19 países latinoamericanos**, en consonancia con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Con su trabajo contribuye, además, a avanzar en los objetivos de desarrollo sostenible en el marco de la Agenda 2030.

Para cumplir con sus fines y financiar estas actividades, la Fundación obtiene sus ingresos fundamentalmente de la ONCE y de Administraciones Públicas españolas, si bien, todos los proyectos y programas que promueve o en los que participa cuentan con cofinanciación de instituciones públicas o privadas de los países en que se desarrollan.

La Fundación no lleva a cabo actividad mercantil alguna.

La Fundación tiene su domicilio en la calle José Ortega y Gasset nº 18, de Madrid siendo su CIF G82040445.

FOAL, en función de su número de empleados/as no tiene obligación legal de suscribir un Plan de Igualdad, por no reunir el requisito de una plantilla de 50 o más trabajadores, en aplicación del artículo 45.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, sus objetivos y cultura institucional motivan la incorporación del presente Plan de Igualdad.

## **PLAN DE IGUALDAD**

### **1) Objetivos del Plan.**

El presente Plan de Igualdad, responde a los objetivos perseguidos por la Agenda 2030 para un desarrollo sostenible auspiciada por la ONU, en cuyo objetivo 10, persigue: “10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

“10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto”.

Como instrumento para la satisfacción de estos fines, el objetivo 16 apuesta por «Un Espacio para la sociedad civil», en la medida en que el sello distintivo de las democracias exitosas y estables es la presencia de una sociedad civil fuerte y que funciona libremente, en la que el Gobierno y la sociedad civil trabajan juntos por objetivos comunes para un futuro mejor, y al mismo tiempo, ésta ayuda a que los gobiernos rindan cuentas y mejoren sus políticas públicas. Las entidades que forman parte de la sociedad civil y, en especial, aquellas entidades que persiguen fines de interés general, deben resultar, de manera preeminente, el reflejo del valor de la diversidad en el entorno social.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prescribe el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público.

En su artículo 46, sobre el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, la Ley prescribe que 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 o de diversidad sexual. Estos planes 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.

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 o de diversidad sexual.

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

Se implanta dicho plan, en cumplimiento del compromiso adquirido por la FOAL, tanto en sus fines fundacionales, como en lo referente al desarrollo de sus programas y las disposiciones normativas indicadas. La igualdad de oportunidades resulta un principio imbricado en los propios fines fundacionales de la FOAL.

Este Plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla laboral sujeta al Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, por el que se rige la FOAL. Su entrada en vigor se produce el día de su aprobación por el patronato de la FOAL y tendrá vigencia hasta que se produzca la aprobación de alguna modificación o sea revocado por dicho patronato.

Su fin es convertirse en una herramienta que permita avanzar de forma eficaz hacia la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las personas que trabajan en la FOAL, a través del logro de los siguientes objetivos generales:

- a) Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección. Para ello, se ofrecerán las mismas oportunidades de ingreso y de promoción a todos los niveles. Además, se evitará cualquier forma de discriminación y de tratamiento estereotipado por razón de sexo o de diversidad sexual.
- b) Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el establecimiento de la política de remuneraciones, aplicando el Sistema de Remuneración y Cuantía Salarial establecido en el convenio colectivo al que está sujeto la FOAL.
- c) Procurar una representación equilibrada de ambos sexos en los distintos grupos profesionales y Departamentos.
- d) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos más cualificados. Para ello, se trabajará para reducir los desequilibrios entre sexos que pudieran darse en el seno de la FOAL.
- e) Garantizar que en las decisiones relacionadas con el acceso a la formación en la FOAL no se producirá discriminación por razón de sexo o de diversidad sexual. Asimismo, la formación se utilizará como un vehículo para la sensibilización de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.

- f) Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual en la empresa.
- g) Implantar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la FOAL.
- h) Velar para que en la comunicación interna y externa de la FOAL se utilice un lenguaje no sexista.
- i) Integrar la perspectiva de género en todas las actividades de la FOAL.

## **2) Definiciones.**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o de diversidad sexual y especialmente la derivada de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares.

Se considera discriminación directa por razón de sexo o de diversidad sexual, la situación en que se encuentra una trabajadora que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo u orientación sexual, de manera menos favorable que otra persona en situación comparable. En concreto, se considerará discriminación directa por razón de sexo o diversidad sexual cualquier trato desfavorable o peyorativo a las trabajadoras por razones relacionadas con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo o de diversidad sexual la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, o de una orientación sexual, en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

También se considerará discriminación por razón de sexo o de diversidad sexual cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en las personas que trabajan en la FOAL como consecuencia directa de la presentación por su parte de reclamaciones, denuncias, demandas o recursos destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

## **3) Áreas de intervención para la consecución de los objetivos del plan.**

Para cumplir el fin de este Plan y los objetivos generales en él definidos, se articulan medidas en diversas áreas de intervención, que se detallan a continuación.

En todas ellas, para facilitar su ejecución y alcanzar los objetivos y el fin establecidos, es imprescindible contar con la colaboración activa de todas las partes implicadas.

Por otra parte, se dará la máxima publicidad entre el personal a este Plan de Igualdad, y a las normas con él relacionadas, procurando que alcancen la máxima difusión posible.

#### **a) Selección y contratación.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplicará desde el momento de la selección para el acceso al empleo.

Se perseguirá alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la FOAL. A igualdad de méritos y de capacidad, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado, para acceder a un puesto de trabajo, como medida de acción positiva para su inclusión social y el incremento de su participación en el mercado de trabajo.

La Dirección de la FOAL se compromete a mantener en sus procesos de selección y contratación procedimientos transparentes, que aseguren que los puestos de trabajo en los diferentes niveles y ámbitos son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades y con ausencia de cualquier discriminación por razón de género.

Se utilizará un lenguaje no sexista en la definición de las funciones, tareas, y actividades de los puestos de trabajo de la FOAL, así como en las comunicaciones destinadas a la selección de personal, centrándose exclusivamente en aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Se utilizarán canales que faciliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

Se hará un seguimiento de la incidencia del sexo en los abandonos y renuncias voluntarias al puesto de trabajo.

#### **b) Promoción y Desarrollo Profesional.**

El principio de igualdad de oportunidades se mantendrá asimismo a la hora de la promoción y del desarrollo profesional de las personas que trabajan en la

FOAL. Se seguirán procedimientos objetivos y neutrales, que garanticen la ausencia de toda discriminación basada en el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas.

Se establece el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres, reconociendo las aportaciones que todos los profesionales pueden realizar a la FOAL.

Se fomentará la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro sexo para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Se facilitará la promoción, y en general la movilidad, de las mujeres trabajadoras en aquellas áreas o funciones en que estén menos representadas.

El personal que por motivos familiares esté en situación de excedencia o con el contrato de trabajo suspendido, podrá participar, en su caso, en las convocatorias de ascenso que pudieran promoverse por la FOAL, así como concurrir a exámenes de capacitación.

### **c) Formación.**

Las acciones formativas que organice la FOAL tenderán a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin establecer distinción por razón de género.

En la organización de las acciones formativas se tendrá en cuenta la perspectiva de género, y en su desarrollo se ofrecerá información para sensibilizar a todo el personal sobre los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, así como sobre el uso de lenguaje no sexista en el lugar de trabajo.

Los canales de comunicación interna de la FOAL podrán utilizarse para informar de las modificaciones legales en materia de igualdad por razón de sexo o de diversidad sexual, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se facilitará la participación de las personas que por motivos familiares estén en situación de excedencia o con contrato de trabajo suspendido, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

### **d) Acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual.**

Se considera acoso sexual 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.

Acoso por razón de sexo o de diversidad sexual, es todo comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en el trabajo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo o de diversidad sexual se considerarán en todo caso discriminatorios.

FOAL aplicará las medidas, en materia de Régimen Disciplinario, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que contempla la definición de faltas producidas por comportamientos considerados como acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual, así como las medidas sancionadoras que les corresponden.

En el seno de la FOAL se ha implantado un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual.

#### **e) Lenguaje no sexista en las comunicaciones.**

Se establecerán los mecanismos de revisión necesarios en el nivel de la comunicación interna que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativa interna respondan en todo caso a formas no sexistas.

Asimismo, se revisarán las prácticas de comunicación externa de la FOAL para garantizar la no discriminación y el uso de un lenguaje no sexista.

Los criterios para la uniformidad y la ropa de trabajo, en caso de ser necesaria, se establecerán de forma objetiva, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo o de diversidad sexual.

#### **f) Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas que trabajan en la FOAL, al objeto de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del cuidado de personas dependientes, evitando toda discriminación basada en el ejercicio de estos derechos.

La FOAL desarrollará iniciativas tendentes a sensibilizar a todo su personal en materia de igualdad de oportunidades, y favorecerá la implantación de medidas que posibiliten la conciliación y la corresponsabilidad por parte tanto de hombres como de mujeres.

La FOAL garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga ningún perjuicio en las condiciones laborales de las personas que trabajan en ella, ni generen ningún tipo de discriminación.

Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, son las vigentes según los artículos 56, 58 y 59 del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas, así como según la Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar. La FOAL velará por su efectiva implantación.

#### **g) Política de retribuciones.**

Se garantiza que en el seno de la FOAL la política de retribuciones se determina en función de las competencias asignadas al cargo, no produciéndose ningún tipo de discriminación por género ni por cualquier otra casuística.

#### **4) Seguimiento del Plan.**

Será la Comisión Permanente de la Fundación la que anualmente revisará el cumplimiento de este plan.

Serán cometidos de esta Comisión:

- Verificar la efectiva aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.
- Efectuar un seguimiento de las reclamaciones que tengan lugar en materia de igualdad, en cualquiera de las áreas de intervención.
- Para las áreas de intervención descritas, fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar, así como programar su implantación. Asimismo, la Comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento y consecución de objetivos del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la FOAL.
- Colaborar con el órgano directivo competente en el área de FORMACIÓN. En concreto, podrá sugerir y proponer acciones de formación y sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo o diversidad sexual, y verificar que las

acciones formativas que se desarrollen en la FOAL cumplen los parámetros definidos en el presente documento.

- Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, así como de cualquiera de las áreas de intervención recogidas en el Plan, tales como selección, promoción, entre otras.