

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN MARCELINO
CHAMPAGNAT
2021



Fundación
Marcelino
Champagnat



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág.3
2. MARCO LEGAL	pág.4
2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL	pág.4
2.2 ÁMBITO EUROPEO	pág.4
2.3 ÁMBITO ESTATAL	pág.5
2.4 ÁMBITO AUTONÓMICO	pág.6
3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD	pág.8
4. METODOLOGÍA	pág.9
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	pág.10
5.1 INDICADORES	pág.10
5.2 VALORACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL	pág.11
6. LÍNEAS DE CRECIMIENTO Y ACCIONES DE MEJORA	pág.12
7. EVALUACIÓN DEL PLAN	pág.15

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos. La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso del ámbito escolar. La lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres se incluye en el concepto de responsabilidad social que persigue la Fundación Marcelino Champagnat y se identifica con la incorporación transversal de la ética en la gestión y convivencia de nuestra comunidad laboral, concretando las actuaciones pertinentes en cada obra educativa, como es el caso de nuestro Fundación Marcelino Champagnat.

El presente Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Fundación Marcelino Champagnat por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Para ello, el principio de igualdad entre hombres y mujeres debe hacerse realidad, posibilitando un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

Este Plan ha sido concebido como transversal, global, fruto del mayor consenso posible y con algunos ejes prioritarios, con la finalidad de dar respuesta a las singularidades de la Fundación Marcelino Champagnat como entidad social comprometida con el progreso y la justicia social. Es un plan ambicioso, que pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia en nuestra Fundación.

2. MARCO LEGAL

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

2.2. ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo

I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 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 de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

2.3. ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 – 2011.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.4. ÁMBITO AUTONÓMICO

ANDALUCÍA

- Resolución de 3 de marzo de 2020, que actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Texto consolidado)
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género
- Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía
- Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. Medidas en materia de género: arts. 139 y 140
- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos

EXTREMADURA

- Ley 1/2002, de 28 de febrero, del gobierno y de la administración de la comunidad autónoma de Extremadura
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Extremadura
- Decreto 39/2013, de 19 de marzo, por el que se crea el Consejo Extremeño de Fondos Europeos 2014-2020

- Decreto 1/2016, de 12 de enero por el que se regulan las unidades de igualdad de mujeres y hombres en la administración de la comunidad autónoma de Extremadura
- Decreto 13/2018, de 6 de febrero, por el que se crea la comisión de impacto de género de los presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento

MURCIA

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia
- Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia

C. VALENCIANA

- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- DECRETO 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana

MELILLA

La Ciudad Autónoma de Melilla en materia de igualdad y servicios sociales se rige por la normativa estatal.

3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Fundación Marcelino Champagnat tiene por objeto:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen la comunidad educativa del centro, de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en igualdad a los recursos de la entidad.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte del Centro.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en el día a día de la entidad.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral el acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos.
- Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la empresa.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal de la plantilla de la Fundación Marcelino Champagnat. Asimismo, sensibilizar para la corresponsabilidad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso en materia de igualdad, en orden a mejorar la calidad de vida del personal, así como de fomentar el principio de igualdad en el entorno.

4. METODOLOGÍA

La elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en una organización pasa por la realización necesaria del Diagnóstico de Igualdad de su plantilla y de sus productos y servicios. Se trata de un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

- Voluntario: Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- Colectivo-Integral: Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real de mujeres y hombres.

Como punto de partida, para garantizar que la elaboración de este Plan sea participativa y eficaz, se ha creado un Equipo de trabajo conformado por **3 mujeres y 2 hombres**. Los documentos del Diagnóstico y del Plan han sido sometidos a contraste por parte del Equipo de trabajo.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El diagnóstico que se presenta a continuación es fruto del análisis de los datos de la Fundación Marcelino Champagnat. Estudiamos la situación de los colectivos que configuran la realidad de nuestras sedes (coordinadoras, educadores, PAS...) además de analizar la composición de los órganos directivos de la Fundación Marcelino Champagnat y de los distintos equipos de trabajo.

En este diagnóstico se observan los indicadores cuantitativos, es decir, las cifras que visualizan la situación existente en el momento de elaboración del Plan (septiembre de 2020) y se hace una valoración de los procedimientos establecidos para la selección, contratación, formación, promoción y retribución del personal.

5.1. INDICADORES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TÉCNICAS/OS DE INTERVENCIÓN/EDUCADORAS/ES	11	15	22
COORDINADORAS/ES	0	2	2
TÉCNICO/A DE PROYECTO	2	0	2
DIRECTOR /A	1	0	1
COMPOSICIÓN DEL PATRONATO	3	3	6

Como podemos ver en la tabla de indicadores existe un mayor número mujeres, pero un aspecto que tenemos que mejorar es tanto en la figura del puesto de técnico/a de proyecto así como aumentar el número en la composición de patronato así como aumentar una mujer de personal directivo que ya tenemos previsto para el año próximo..

Técnicas/os de Intervención // educadora/es: El número mujeres es prevalente dentro de este perfil de contratación. El número de currículos que disponemos de hombres es muy inferior al de mujeres por lo que la tendencia será constante en años venideros.

Coordinadoras/es: El número de mujeres es mayor que el de hombres. Es necesario reseñar que este perfil de contratación está muy ligado a las convocatorias y subvenciones que se mantiene con el sector público. No obstante, se prevé una tendencia equilibrada.

Técnico/a de Proyectos: Hay una prevalencia de hombres por lo que tenemos un aspecto que mejorar en este perfil. Es verdad que son puestos consolidados con antigüedad y la evolución es muy compleja. En el caso de que haya una sustitución o baja, la Fundación determinaría la contratación de una mujer.

Director: Actualmente la figura de director de la Fundación está ocupada por un hombre es un hecho importante el de poder incorporar a mujeres cuando la Fundación vaya creciendo en volumen y número de trabajadores/as. Decir que la figura de dirección es temporal y se renueva cada tres años-

Patronato: Hay una clara evolución por parte de la Fundación de como ha ido incorporando mujeres al patronato directivo de esta Fundación. Actualmente su composición es paritaria.

5.2. VALORACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Para realizar el diagnóstico de los procedimientos se han analizado por el equipo de trabajo del Plan de Igualdad y se ha constatado que no existe discriminación en los mismos por razones de género ni de orientación sexual en ninguno de los procedimientos estudiados, ni en la documentación escrita ni en la praxis. Las oportunidades se ofrecen indistintamente.

Por lo que respecta a la escala salarial, se aplica de acuerdo con los convenios correspondientes a cada sector. Los complementos salariales se aplican sin distinción por razones de género.

Los procesos objeto de análisis se pueden encontrar en la web de Maristas Mediterránea, dentro de la pestaña de Recursos Humanos (RRHH). Las tablas de retribuciones se han consultado en el convenio colectivo para verificar que no existe discrepancia con los salarios aplicados en el centro.

6. LÍNEAS DE CRECIMIENTO Y ACCIONES DE MEJORA

A pesar de que, tras la realización del diagnóstico, podemos afirmar que la Fundación Marcelino Champagnat vela por la igualdad de oportunidades y por la presencia equilibrada de mujeres y hombres, queremos asumir las siguientes líneas de crecimiento:

1. Difundir el objetivo de igualdad de oportunidades y sensibilizar al personal laboral, personas voluntarias y destinatarias de la Fundación Marcelino Champagnat.
2. Velar por la igualdad en las condiciones laborales y la promoción profesional entre mujeres y hombres.
3. Promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del centro y en las actividades de desarrollo promovidas por la Fundación Marcelino Champagnat y por la Provincia Marista Mediterránea.
4. Prevenir y combatir la discriminación, el acoso y la violencia de género en la Fundación Marcelino Champagnat.

Línea 1: Difundir el objetivo de igualdad de oportunidades y sensibilizar a la comunidad educativa.	
Acción 1.1. Difusión a nivel interno del Plan de Igualdad.	
Responsable	Patronato
Temporalización	Segundo trimestre curso 20/21
Indicador	Acta de reunión de estándar de calidad
Observaciones	Presentar el Plan de Igualdad en el claustro y recogerlo en acta.
Acción 1.2. Promover actos con perspectiva de igualdad de género en la Fundación Marcelino Champagnat	
Responsable	Director y Patronato
Temporalización	Durante todo el año.
Indicador	Número anual de actos realizados con este objetivo.
Observaciones	Estos actos se dirigirán principalmente a personas destinatarias de nuestras delegaciones, aunque se promoverá la participación en ellos de toda la comunidad de intervención social (voluntariado, docentes, familias, etc.)
Acción 1.3. Visibilizar la política de igualdad a través de la página web del colegio.	
Responsable	Secretario
Temporalización	Segundo trimestre del curso 20/21
Indicador	Visibilidad del Plan de Igualdad en la web de la Fundación Marcelino Champagnat
Observaciones	El Equipo Directivo se apoyará del Equipo de Marketing y Comunicación del centro

Para avanzar en estas líneas de crecimiento, concretamos una serie de acciones que sería necesario desarrollar. Cada acción propuesta se ha concretado con:

- La información correspondiente al órgano responsable, que es el encargado de desplegar las acciones con las medidas concretas y de hacer su seguimiento.
- La calendarización de la acción (calendario de ejecución previsto).
- El indicador que permitirá evaluar la acción.
- Las observaciones necesarias para una mejor comprensión de la acción.

Línea 2: Velar por la igualdad en las condiciones laborales y la promoción profesional entre mujeres y hombres.	
Acción 2.1. Realizar el seguimiento de las medidas relacionadas con las condiciones laborales a través de los planes, Comité de Seguridad y Salud y del Equipo de Recursos Humanos de la Provincia Marista Mediterránea	
Responsable	Patronato y Equipo Provincial de Recursos Humanos
Temporalización	Permanente
Indicador	Número de reuniones anuales en las que se realiza el seguimiento Número de visitas (presenciales o por medios telemáticos) del Equipo Provincial de RRHH en las que se realiza seguimiento
Observaciones	Tanto el seguimiento del Equipo Directivo como el del Equipo Provincial de RRHH quedará reflejado en las actas de reunión correspondientes.

Línea 3: Promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del centro y en las actividades de desarrollo promovidas por el colegio y por la Provincia Marista Mediterránea.	
Acción 3.1. Velar por la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la Fundación Marcelino Champagnat	
Responsable	Patronato
Temporalización	Permanente
Indicador	Datos cuantitativos y comparativos, separados por género, en los puestos de responsabilidad y Equipo Directivo de las distintas delegaciones de la Fundación.
Observaciones	Tener presente esta acción sobre todo en los momentos de proponer nuevos nombramientos en la rotación de los cargos de responsabilidad.
Acción 3.2. Velar por la representación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades de desarrollo promovidas la Fundación Marcelino Champagnat y por la Provincia Marista Mediterránea.	
Responsable	Equipo Directivo y Equipo Provincial de Recursos Humanos
Temporalización	Permanente
Indicador	Datos cuantitativos y comparativos, separados por género, de la participación de hombres y mujeres en las actividades de desarrollo y formación promovidas por el colegio y por la Provincia Marista Mediterránea.
Observaciones	Tener presente esta acción sobre todo en el momento de decidir formadores, conferenciantes, lecciones inaugurales, jornadas pedagógicas, jornadas vocacionales, etc. También procurar el equilibrio de género al elegir los participantes que van a recibir la formación (local o provincial).

Línea 4: Prevenir y combatir la discriminación, el acoso y la violencia de género.	
Acción 4.1 Revisar, aprobar y difundir el Protocolo de Acoso Laboral	
Responsable	Patronato
Temporalización	Primer trimestre curso 20/21
Indicador	Documento elaborado y revisado. Acta del patronato que refleje la difusión del Protocolo de Acoso Laboral entre los trabajadores del centro
Observaciones	La difusión debe realizarse con todos los trabajadores de la Fundación , que están en nómina Si no hay coincidencia de horarios, se puede hacer varias reuniones, pero todas quedarán reflejadas en acta y todos los trabajadores deben ser informados.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

Anualmente, al finalizar el año, se realizará una evaluación del Plan de Igualdad atendiendo a los indicadores obtenidos. Esta evaluación se puede enmarcar en el ámbito de la revisión del Plan Estratégico Provincial, es decir, al revisar el plan provincial se realizará también la revisión de los indicadores del Plan de Igualdad del centro y se recogerán las conclusiones para la consecución de la mejora del Plan en el curso posterior.