



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN DE CULTURA ISLÁMICA



PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN DE CULTURA ISLÁMICA.

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

La **Fundación de cultura islámica (FUNCI)** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por: Encarna Gutiérrez, Secretaria General de FUNCI

Lugar y fecha: Madrid, 01/07/2021

1. Introducción y objetivos

La **Fundación de Cultura Islámica (FUNCI)** es una institución española sin ánimo de lucro, apolítica, aconfesional y científica, constituida en 1982 como organización, ante la necesidad de derrumbar los muros de incomprensión entre el mundo arabo islámico y Occidente. FUNCI pretende erigirse como una institución de referencia en la promoción del diálogo entre culturas y la promoción y conservación del patrimonio islámico de España y los países del Mediterráneo. El pluralismo y la igualdad constituyen dos valores esenciales que entroncan la composición y funcionamiento, así como todas las actividades y proyectos realizados por nuestra fundación, en solitario o en colaboración con otras instituciones y asociaciones. Con este propósito, y de acuerdo con la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, FUNCI ha elaborado este Plan de Igualdad, que persigue contribuir a la disminución de la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Este compromiso se recoge, también, en el Código ético de FUNCI, a través del cual FUNCI se compromete a promover “desarrollo social y medioambiental sostenible, sin incurrir en diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

A través del Plan de igualdad, FUNCI se compromete a perseguir los siguientes objetivos:

1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral (acceso al trabajo, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
2. Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
3. Evitar el acoso sexual y laboral.
4. Promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos y actividades de la fundación.
5. Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
6. Contribuir a la concienciación en materia de igualdad de todos los trabajadores y colaboradores voluntarios de la fundación.

2. Constitución de la Comisión

Por medio de este Plan de Igualdad, FUNCI ha constituido una Comisión de igualdad, compuesta por los miembros del Patronato fundador de la Fundación de Cultura Islámica, que incluye al Presidente, la Secretaria General, la Tesorera y tres miembros vocales.

Sus funciones incluyen:

- Elaboración e implementación de las acciones acordadas en el Plan de igualdad.
- Seguimiento y control del Plan de igualdad.
- Elaboración de un diagnóstico ante los resultados encontrados.
- Comunicación con los miembros del equipo permanente de FUNCI y los colaboradores voluntarios.
- Realización de reuniones regulares de carácter anual que contribuyan al seguimiento o modificación del Plan de igualdad.

3. Diagnóstico

El presente diagnóstico del Plan de igualdad se basa en una evaluación de los procesos de selección de personal y formación de la plantilla de FUNCI, un análisis de la comunicación y lenguaje empleado, los esfuerzos de conciliación personal y profesional de los miembros de la plantilla, y la implementación de los esfuerzos de promoción de igualdad de género en los contenidos, proyectos y actividades desarrolladas por FUNCI.

Selección y formación de la plantilla:

Distribución de la plantilla por edades

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	3	23	1	7,7	4
30-45 años	1	7,7	1	7,7	2
46 y más	5	38,5	2	15,4	7
Total	9	69,2	4	30,8	13

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo parcial	9	69,2	4	30,8	13
Prácticas					
Aprendizaje					
Indefinido a tiempo parcial					
Total	9	69,2	4	30,8	13

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	7,7	1	7,7	2
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	3	23	1	7,7	4
De 3 a 5 años	1	7,7			
De 6 a 10 años			1	7,7	1
Más de 10 años	4	30,8	1	7,7	5
Total	9	69,2	4	30,8	12

Análisis de comunicación y lenguaje empleado:

No se ha observado un lenguaje sexista en las comunicaciones internas o publicaciones en línea. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. FUNCI continuará trabajando por la implementación de un lenguaje inclusivo en el seno de la fundación.

Esfuerzos de conciliación:

FUNCI ha desarrollado un marco de organización de trabajo flexible y dinámico, que se amolda a las necesidades de los empleados su equipo permanente y se adapta a las posibles eventualidades que puedan surgir. Este modelo organizativo comprende la posibilidad de trabajo presencial y teletrabajo alterno en función de las necesidades personales de cada miembro de la plantilla y de las necesidades de la fundación en la realización e implementación de sus actividades y proyectos.

FUNCI contempla la posibilidad de reducciones horarias y bajas de maternidad y paternidad en los casos solicitados por la plantilla. Estas han sido concedidas al 100% del personal que lo ha solicitado.

FUNCI tiene contratado un servicio externo de prevención de riesgos laborales y asistencia médica con revisiones médicas anuales.

4. Diseño

Los siguientes objetivos se realizarán en el marco 2021-2023, y serán revisados con carácter anual por la Comisión de igualdad. Se trata de un diseño **transversal**, que atiende a la organización y funcionamiento de la fundación en todos sus niveles, **colectivo**, aplicable a todos los miembros de la plantilla, y **evaluable**, mediante el ejercicio de seguimiento y modificación.

El Plan de igualdad comprende los siguientes ámbitos de acción:

1.- Igualdad en las condiciones de trabajo y procesos de selección.

Objetivo: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

MEDIDA

- Analizar la contratación según sexo.
- Analizar la promoción en la entidad según sexo.
- Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

INDICADOR

- Emisiones de informes.
- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.
- Número total de procesos de selección realizados y se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número de personas, desagregado por sexo, que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

2.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivo: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

MEDIDA

- Difundir las medidas de conciliación al conjunto de la plantilla.
- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de la conciliación del personal.
- Flexibilidad de horarios.
- No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

INDICADOR

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- Evolución en el uso de las medidas conciliación y corresponsabilidad por sexo.
- Número de personas que teletrabajan.

3. Acciones de sensibilización a favor de la igualdad y contra el acoso laboral.

Objetivo: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

MEDIDA

- Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realizar acciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores de condiciones.

INDICADOR

- Verificar la elaboración del documento previsto.
- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

4. Representación de mujeres en todos los grupos de trabajo, proyectos y órganos de gobierno.

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal)

MEDIDA

- Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de las trabajadoras.
- Revisar los procesos de promoción.
- Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción.

INDICADOR

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- Número de seguimientos de las promociones.
- Número de formaciones facilitadas para la promoción.

5. Comunicación y uso de lenguaje no sexista.

Objetivo: Garantizar que la imagen y comunicación son inclusivas y no sexistas.

MEDIDA

- Actualizar la comunicación y publicación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

INDICADOR

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

6. Seguridad, salud laboral y equipamientos.

Objetivo: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

MEDIDA

- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres..
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.

INDICADOR

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- Verificar si las medidas de seguridad y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

5. Seguimiento

Las acciones, objetivos y medidas recogidos en el Plan de Igualdad han sido establecidos con un horizonte de tres años, en el marco de los años 2021 – 2023.

Los distintos objetivos establecidos en el Plan serán evaluados con carácter anual por la Comisión de igualdad establecida. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para la modificación y reajuste de las acciones. Dicha evaluación se basará en el análisis de las medidas propuestas a través de los indicadores.

El proceso de evaluación implicará la realización de un Informe final realizado una vez finalizado el marco de 3 años previstos. Los contenidos y conclusiones de este Informe serán empleados en la realización del siguiente Plan de Igualdad.