

PROTOCOLO DE IGUALDAD 2022 - 2026

Fundació
Iniciatives del Mediterrani



Presentación	3
Objetivo general	3
Vigencia y personas destinatarias	4
Fundamentación jurídica	4
Diagnóstico	4
a) Cultura organizativa	5
b) Procesos de selección	6
c) Comunicación	6
d) Conciliación	6
Ámbitos de intervención: medidas y acciones	7
1. Cultura corporativa y comunicación	7
2. Tipología de contrato y duración de la jornada	8
3. Política retributiva	9
4. Selección y contratación de personal	10
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)	10
6. Incorporación igualdad y equidad de género en nuestras acciones y actividades	11
7. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral	11
Aplicación	11
Vigencia	11
Medios y recursos para la gestión y seguimiento del Protocolo de Igualdad	11
Seguimiento	12



Presentación

La Fundació Iniciatives del Mediterrani trabaja para promover la transición de modelo en las Islas Baleares, como un laboratorio de buenas prácticas para el desarrollo sostenible a nivel económico, ecológico y social. En este sentido, creemos firmemente que para avanzar en una transición hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva es fundamental lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Por este motivo, todas nuestras acciones contemplan medidas para promover la igualdad de género. Consideramos importante realizar una reflexión sobre los conceptos de igualdad y equidad, dentro de nuestra entidad para aplicar tanto en el trabajo interno de la Fundació, como de forma transversal en los proyectos que realizamos y en nuestras herramientas y acciones de comunicación.

De esta forma, aunque la igualdad de género está reconocida como un principio universal en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, en cuanto a igualdad formal y real, el concepto de equidad contempla un trato igualitario, pero contemplando las diferentes necesidades de cada persona o colectivo, equitativas o diferenciadas, pero equivalentes y justas en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Así, si la igualdad implica igualdad de oportunidades y de resultados, la equidad implica que exista justicia dentro de la igualdad, para que cada persona sea considerada de acuerdo a sus necesidades y sus capacidades.

En nuestros proyectos se incorporan de forma prioritaria medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales de los colectivos con quienes, y para quienes, trabajamos. Considerar esta perspectiva nos permite que las diferencias existentes en los colectivos con quienes trabajamos sean tomadas en cuenta creando así las condiciones para que estas diferencias no impidan que se tenga las mismas oportunidades de desarrollo, ya sea a nivel social, político.

Objetivo General

El objetivo del presente documento es promover la igualdad de género, tanto en el marco de nuestras actividades y acciones como dentro de la Fundació Iniciatives del Mediterrani. El Protocolo aspira también a incrementar las medidas centradas en la igualdad de género.

Con ello se pretende favorecer la coherencia y aprovechar las sinergias entre el enfoque transversal de género en nuestras acciones y actividades y la equidad de género dentro de la organización.

Como entidad consideramos que la igualdad de género promovida en la organización constituye un fundamento de corresponsabilidad y coherencia, frente a otras entidades, instituciones y la sociedad en general allí donde cooperamos.

Vigencia y personas destinatarias

Ámbito temporal: la vigencia de este Protocolo es de 4 años hasta 2026, con seguimiento y evaluación anual, de la que podrán salir nuevas medidas, así como mejorarse o eliminarse las que contemplen necesidades de mejora o adaptación, o se hayan considerado ineficaces.

Ámbito personal: el presente Protocolo es de aplicación a todo el personal relacionado con la Fundació Iniciatives del Mediterrani, tanto laboral, contratado o voluntario. El Protocolo de Igualdad está dirigida a los trabajadores y las trabajadoras, socios y socias, colaboradores y colaboradoras de la Fundació Iniciatives del Mediterrani.

Fundamentación jurídica

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones.

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros.

Así, la Comisión Europea, en su Estrategia para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, priorizó cinco áreas clave de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

En el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)2020), el Consejo Europeo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

Marco Estatal

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

El Decreto 901/2020 es la normativa vigente que regula los Planes de Igualdad. Las asociaciones sin ánimo de lucro y fundaciones tienen que aprobar un Protocolo de igualdad, si su plantilla es superior a 50 personas trabajadoras, tal como recoge el Real Decreto-ley 6/2019. En el caso de la Fundació Iniciatives el Mediterrani, con 4 trabajadores/as contratados, pese a que no existe la obligatoriedad de contar con este instrumento, por los fines, misión y valor de su objeto, se decide elaborar un Protocolo de igualdad.

Diagnóstico

a) CULTURA ORGANIZATIVA

La cultura de la Fundació está basada fundamentalmente en principios democráticos de participación y construcción colectiva, por el que este Protocolo se desarrollará a todas las herramientas de participación y representación, tanto a nivel interno como externo.

En este sentido, la Fundació está profundamente comprometida con la igualdad de género y con la construcción de una sociedad más justa por las personas y nuestro entorno, por ello una gran parte de nuestras actividades están orientadas a reforzar y garantizar el desarrollo en equidad de los derechos económicos, sociales, políticos y ambientales de las mujeres.

b) PROCESOS DE SELECCIÓN

Los procesos de selección se realizan dependiendo de las necesidades de la Fundació, sea por la necesidad de cubrir un cargo remunerado o de representación. Este proceso se realiza por parte de un equipo técnico igualitario, y está orientado a la construcción de equipos de trabajo paritarios.

• Cargos de representación

Los cargos de la Junta Directiva, cuando es necesario renovarla total o parcialmente, son votados por la Asamblea General. Se promueve la paridad en los órganos de representación política de la Fundació, así como la alternancia mujer-hombre en la presidencia.

• Personal remunerado

En 2022 hay 4 personas contratadas por la Fundació, 2 mujeres y 2 hombres. La selección de personal técnico se realiza por un equipo igualitario en base a las competencias y adecuación a las necesidades de la Fundació.

• Personas voluntarias y en prácticas

El número de personas que han colaborado como voluntarias o en prácticas en la Fundació ha sido 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres. También en estos equipos se promueve la creación de equipos paritarios.

c) COMUNICACIÓN

La comunicación de las actividades y trabajo de la Fundació se ha contemplado como una línea fundamental, por el que se trata de tener un lenguaje no sexista y que visibilice el papel de las mujeres, tanto en los textos como las imágenes utilizadas por la Fundació en nuestras herramientas de comunicación (web, presentaciones, redes sociales...).

La comunicación interna a la Fundació se realiza principalmente por correo electrónico, reuniones presenciales y teléfono, tratando de conciliar al máximo posible la vida personal con el trabajo, a la hora de fijar horario de reuniones y tiempos de trabajo.

d) CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es fundamental para la Fundació, por lo que se ofrecen todas las facilidades para ello, tanto en la flexibilización de los horarios de trabajo, como en la concertación de reuniones y las posibilidades de realizar teletrabajo.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS Y ACCIONES

Los Ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad, la Fundació Iniciatives del Mediterrani trabajará en su Protocolo de Igualdad, se enumeran a continuación:

1. Cultura corporativa y comunicación.
2. Tipología de contrato y duración de la jornada.
3. Política retributiva.
4. Selección y contratación de personal.
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación).
6. Incorporación igualdad y equidad de género en nuestras acciones y actividades.
7. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral

1. Cultura corporativa y comunicación.

OBJETIVOS

- Promover la implicación de la Fundació en la consecución de la Igualdad integrando el enfoque de género en los objetivos operativos, documentos de trabajo y estratégicos de la organización.
- Garantizar la participación de la plantilla en el seguimiento de la ejecución del Protocolo de Igualdad a través del Comisión de Igualdad.
- Tendencia permanente la consecución de la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización
 - Favorecer el conocimiento del Protocolo de Igualdad en el equipo, colaboradores, voluntarias y personas en prácticas.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información y comunicación, en la Fundació asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en la Fundació utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 1.1. Cultura corporativa

Acción 1.1.1. Redactar y publicar (interna y externamente) el compromiso expreso de la Fundació y, concretamente de la junta directiva, en materia de igualdad y su reflejo en el Protocolo de Igualdad.

Acción 1.1.2. Difundir el Protocolo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundació Iniciatives del Mediterrani.

Acción 1.1.3. Dar seguimiento permanente a los casos de aplicación de la acción positiva y evaluar, anualmente, si se avanza hacia la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización.

Acción 1.1.4. Garantizar el enfoque de género en los planes operativos, documentos de trabajo y estratégicos.

Medida 1.2. Comunicación incluyente y no sexista

Acción 1.2.1. Introducir la perspectiva de género en la comunicación y en los documentos, internos, y externos, tanto en el uso del lenguaje como en el empleo de imágenes.

Acción 1.2.2. Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada en la web de la Fundació.

Medida 1.3. Difusión externa del Protocolo de Igualdad de la Fundació Iniciatives del Mediterrani y del compromiso con la igualdad

Acción 1.3.1. Diseñar y/o participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acción 1.3.2. Difundir el compromiso de la Fundació Iniciatives del Mediterrani por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades con quienes colabora incluyendo este en la Web corporativa.

2. Tipología de contrato y duración de la jornada

OBJETIVOS

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en la Fundació.
- Establecer una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 2.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato

Acción 2.1.1. Revisar las condiciones laborales de la plantilla desde la perspectiva de género (tipos de contrato) y proponer medidas correctoras de posibles diferencias que no respondan a criterios objetivos y puedan ser discriminatorias para un género u otro, sobre todo para las mujeres.

Medida 2.2. Duración de la jornada

Acción 2.2.1. Vigilar que existan medidas de conciliación que permitan la no reducción de la jornada laboral y por lo tanto de la retribución salarial.

3. Política retributiva

OBJETIVOS

- Mantener la garantía de que en la Fundació se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.

MEDIDA Y ACCIONES

Medida 3.1. Política retributiva no discriminatoria

- Acción 3.1.1.
Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres con el fin de detectar diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de sexo que hayan de ser subsanadas para evitar discriminación.

- Acción 3.1.2.

Vigilar que la política laboral existente cumpla con una estrategia concreta y unos plazos determinados para asegurar que se cumple el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, garantizando que todos los salarios de la plantilla se basen en criterios objetivos según funciones, antigüedad, formación y experiencia, así como que respeten la legalidad establecida.

- Acción 3.1.3.

Mantener informada al equipo sobre las valoraciones salariales con el fin de transmitir transparencia en este ámbito.

4. Selección y contratación de personal

OBJETIVO

Supervisar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras de la Fundació.

MEDIDA Y ACCIONES

Medida 4.1. Protocolo de selección y contratación

Acción 4.1.1. Velar que los criterios de selección, tengan la garantía de que se solicitan perfiles objetivos sobre las funciones, capacidades y competencias laborales independientemente del sexo.

Acción 4.1.2. Supervisar que se incorporen desde la misma convocatoria del puesto, medidas que favorezcan la conciliación personal y familiar sobre todo para aquellos puestos de trabajo que más lo precisan, como cooperantes, puestos a turnos, etc.

5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y personal (conciliación)

OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de la Fundació permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.

- Garantizar, siempre que sea factible, que la Fundació establezca una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 5.1. Detección de necesidades

Acción 6.1.1. Fomentar la realización de un diagnóstico específico para la identificación de las necesidades de trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida. Atendiendo la flexibilidad de horarios como una opción.

Acción 6.1.2. Vigilar que las cargas de trabajo permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla, sustituyendo las bajas de maternidad o con alternativas enfocadas a racionalizar el trabajo de todas las personas.

6. Incorporación igualdad y equidad de género en nuestras acciones y actividades

OBJETIVO

- Transversalización del género en nuestras acciones, actividades y actuaciones de sensibilización, formación y educación.

MEDIDAS Y ACCIONES

Acción 6.1. Incorporar en los proyectos y programas de sensibilización, formación y educación indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación paritaria de las mujeres y hombres en cada fase del ciclo de vida de los proyectos, formación, sensibilización y educación, así como los recursos destinados a la transversalización del género en cada uno de ellos.

7. Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral

OBJETIVO

- Asegurar que todas las personas que trabajan en la Fundació estén protegidas frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 9.1. Difusión entre la plantilla de la Fundació de los canales institucionales y las pautas de actuación para la prevención del acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo.

APLICACIÓN

Partes suscriptoras del Protocolo

El presente Protocolo de Igualdad está suscrito por todos los estamentos de Fundació:

Junta Directiva. Presidente: Jaume Garau i Salas. Secretario: Joe Holles. Vocales: Bruno Entrecanales, Marlene Albaladejo, Maria Isabel Goiri Lartitegui.

Personal Contratado: Marta Ferriol, Maria Reyero, Juan José Suárez, Joan Juan

VIGENCIA

Este Protocolo de Igualdad tiene vigencia a partir del 1 de abril de 2022.

Medios y recursos para la gestión y seguimiento del Protocolo de Igualdad

La gestión del Protocolo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será competencia del Presidente de la Fundació y coordinará su ejecución y seguimiento de acciones con la Junta Directiva y los y las trabajadoras de la Fundació.

Para desarrollar el Protocolo de Igualdad se ha constituido una Comisión Permanente de Equidad, compuesta por personas del equipo técnico, personas voluntarias por parte de las Juntas Directivas de la organización.

La composición de la Comisión Permanente de Igualdad es la siguiente:

Jaume Garau i Salas, presidente

Marta Ferriol, técnica de proyectos

Juan José Suárez, técnico de proyectos

Maria Reyero, Responsable Comunicación (y responsable de la Comisión de Igualdad)

Por el momento no se consideran recursos económicos específicos para desarrollar el Plan, y se coordinará con las áreas, incluyendo organización, para la integración de asignaciones presupuestarias para su cumplimiento.

Las funciones del Comisión Permanente de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas y actuaciones especificadas en el Plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Protocolo de Igualdad de Oportunidades, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como velar por que se publiciten y se ejecuten las medidas establecidas para evitar y eliminar el acoso producido en el ámbito de la Fundació.

PERSONA RESPONSABLE DEL Protocolo DE IGUALDAD: Jaume Garau i Salas, Presidente.

Seguimiento

La Comisión de Equidad se reunirá con la periodicidad necesaria y definida en la primera reunión, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así propuestas que se hagan llegar.

Y para que así conste, firman las partes subscriptoras:



Jaume Garau
Presidente



Maria Reyero
Representante de los/as
trabajadores/as

En Palma, a 1 de abril de 2022