

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN FILIA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales.

LA FUNDACIÓN FILIA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y actuaciones 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 la Fundación, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico 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.

Para ello, la organización ha adoptado Medidas de Igualdad que se comunican con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación y de eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Esto se realiza mediante medidas de igualdad en los siguientes aspectos:

1. Medidas de Clasificación profesional, promoción, formación y retribución
2. Medidas de formación continua y apoyo profesional
3. Medidas de conciliación de la vida laboral y personal
4. Medidas de comunicación y lenguaje igualitario
5. Medidas de acoso sexual y por razón de género
6. Indicadores

En estas medidas se diseñarán actuaciones 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 Fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Lucía del Prado del Castillo

Presidenta

Majadahonda, Enero de 2019



PLAN DE IGUALDAD

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer anterior, FILIA pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

La fundación FILIA, conforme a su Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres aprueba las siguientes medidas:

MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Incorporar y/o promocionar personal siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia:

- Establecer un protocolo para llevar a cabo la selección del personal y la contratación con criterios de objetividad que contempla:
 - o Descripción de los diferentes puestos de trabajo, funciones y tareas que se realizan.
 - o Competencias requeridas en cada puesto de trabajo.
 - o Comunicación del proceso de captación de los candidatos.
- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Todo ello se realizará siempre cumpliendo lo establecido en la Ley de Protección de Datos (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal).

FORMACIÓN CONTINUA Y APOYO PROFESIONAL

OBJETIVO: Fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

- Flexibilidad en los horarios laborales para que las personas trabajadoras puedan asistir a cursos de formación u otras actividades consideradas de interés para el trabajador y o la empresa
- Mantener actualizados los currículos de todas las personas trabajadoras, a fin y efecto de aprovechar sus competencias profesionales.

CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

OBJETIVO: Apoyar a las personas para el crecimiento en la satisfacción profesional y personal.



- Los trabajadores, en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la Fundación, podrán solicitar Jornada continuada, jornada intensiva durante una parte del año, horario flexible con posibilidad de compensación semanal o mensual.
- Gestionar el personal en plantilla según el volumen de trabajo durante periodos concretos del año.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE IGUALITARIO

- Revisar y/o Redactar los documentos (internos y externos) con un lenguaje no sexista y a imágenes no sexistas.
- Suprimir las nominaciones sexistas de descripción de las categorías, grupos profesionales y competencias profesionales haciendo un uso no sexista del lenguaje.

5. Medidas de acoso sexual y por razón de género

- Recibir, analizar y tramitar por la dirección de la manera que se considera más adecuada, cualquier queja o denuncia sobre acoso sexual y/o por razón de género.
- Tramitar y garantizar la confidencialidad de la denuncia o queja.

INDICADORES

- Revisar y/o establecer indicadores que contemplen la perspectiva de género en sus documentos y bases de datos.

Lucía del Prado del Castillo

Presidenta

Majadahonda, Enero de 2019