

# Equality



**POLÍTICA DE IGUALDAD 2021-2024**

**fad**

# ÍNDICE

Introducción	3
Determinación de las partes que los conciertan	3
Ámbito personal, territorial y temporal	5
Informe de diagnóstico de situación previa	5
Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos	9
Medidas concretas	10
Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación	12
Calendario de actuaciones	12
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	13
Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de la Política de Igualdad	13

## Introducción

Fad (Fundación de Ayuda contra la Drogadicción) fue creada en 1986, es una institución privada, sin ánimo de lucro, no confesional, independiente de toda filiación política, de nacionalidad española y con personalidad jurídica propia. Está inscrita en el Registro Único de Fundaciones del Ministerio de Justicia, con el número 370, tiene carácter benéfico y está calificada por la AECID como ONGD Generalista.

Fad ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales del personal, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Fad declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En este sentido, la entidad ha contado con un Plan de Igualdad desde 2018, hasta mayo de 2021, de manera que, a partir de la aprobación de la presente Política de Igualdad, se sentarán las bases en materia de igualdad de forma actualizada.

Fad entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

La sede se encuentra en Avenida de Burgos, 1, de Madrid. En diciembre de 2020, contaba con una plantilla de 41 personas, siendo 29 mujeres (71%) y 12 hombres (29%).

## Determinación de las partes que los conciertan

La Dirección de la FAD y la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores acuerdan constituir la **Comisión de Igualdad** en base al compromiso adquirido con fecha 24 de marzo de 2021, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo



por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica algunos aspectos de la ley referida anteriormente.

El **23 de abril de 2021 se formaliza**, la Comisión Negociadora y de seguimiento de la Política de Igualdad de Fad acordando:

- Constituir la Comisión de seguimiento que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades Fad, así como del seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad de Fad, y aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.
- La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de Fad, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las personas trabajadoras de la misma.

Dicha comisión fue conformada con trabajadores y trabajadoras de Fad representando a la entidad, así como los Representantes Legales de las personas trabajadoras.

Composición de la Comisión de Igualdad:

En representación de Fad:

- Beatriz Martín Padura, directora general
- José Luis Pérez Lobo, director económico-administrativo
- M<sup>a</sup> de los Dolores Santiago Paniagua, técnica área económico-administrativa

En representación de las personas trabajadoras de Fad:

- Juan Manuel Díez Morales, técnico del área económico-administrativa
- Celia Prat Pérez, jefa del equipo Campus Fad
- Juan Manuel Muñoz Mas, administrativo del área económico-administrativa

Asistencia Técnica para la Comisión de Negociación y de Seguimiento de la Política de Igualdad:

- Paloma Albo Mata (Fad)
- Se deja abierto que alguna persona más de Fad pueda colaborar, con voz, pero sin voto, en dicha comisión

## Ámbito personal, territorial y temporal

La presente Política de Igualdad será aplicable a las personas trabajadoras con contratación laboral de Fad, teniendo validez en los ámbitos territoriales en los que la fundación tiene presencia con centros de trabajo físicos o con personas desplazadas a localizaciones nacionales o internacionales.

El presente documento tendrá una validez de **4 años** desde la fecha de firma (24 de junio de 2021) y mientras se negocie el nuevo Plan de Igualdad de Fad con los RLT's, tendrá vigencia hasta el momento en el que se apruebe el II Plan de Igualdad de Fad.

## Informe del diagnóstico de situación previa

A continuación, se presentan las conclusiones del diagnóstico de género de Fad:

### a) Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

- En 2020, los procesos de selección han sido realizados, en su totalidad, por mujeres, siendo tres las responsables de la contratación. En este sentido, durante el año 2020 se realizaron 5 contrataciones, de las cuales el 40% fueron mujeres (2) y el 60% hombres (3). No obstante, los procesos de selección en Fad se llevan a cabo por 1 mujer de Recursos Humanos y por la Dirección de Fad (3 mujeres y 1 hombre), dependiendo del área que necesite personal participará una persona u otra, en 2020, las personas que han sido contratadas han pertenecido al área Técnica y de Comunicación, cuyas direcciones ostentan 2 mujeres.
- Las ofertas de empleo publicadas se redactan teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo, es decir, evitando generalizaciones en masculino. Además, se da una tendencia a recibir más candidaturas de mujeres, debido a la naturaleza social de la entidad y, especialmente, para los puestos técnicos en investigación social, periodismo y psicología.
- A lo largo del año 2020 se produjo la promoción laboral de una persona. En este caso, la persona promocionada fue una mujer.
- A lo largo del año 2020 la Fad ha ofrecido formación a las personas que emplea. En concreto, han realizado formación 38 personas, de las cuales 28 eran mujeres (73,7%) y 10 hombres

(26,3%), habiendo tenido cabida la igualdad de género y de oportunidades dentro de la oferta formativa impartida.

- La entidad no cuenta con políticas orientadas a promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y/o en situación de exclusión social.

## **b) Clasificación profesional**

A nivel general, las categorías profesionales de la Fad se estructuran de la siguiente manera:

- Existen 4 direcciones, de las cuales 3 son ostentadas por mujeres (75%) y la otra es ocupada por un hombre (25%).
- Hay 6 mandos intermedios: 3 mujeres (50%) y 3 hombres (50%).
- La mayoría es personal técnico, en total 26 personas, de las cuales 21 son mujeres (81%) y 5 hombres (19%).
- Hay dos personas que son administrativas: una mujer (50%) y un hombre (50%).
- Hay dos puestos de trabajo categorizados como personal de apoyo y ejercidos por dos hombres (100%).

Asimismo, las áreas de trabajo establecidas en la entidad son las siguientes:

- Dirección general: ocupada por 2 mujeres (100%)
- Área digital: ostentada por 2 mujeres (100%)
- Área de comunicación y secretaria general: 5 mujeres (83%) y 1 hombre (17%).
- Área técnica: 18 mujeres (75%) y 6 hombres (25%)
- Área económico-administrativa: 2 mujeres (29%) y 5 hombres (71%)

## **c) Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo están enmarcadas bajo el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social. En concreto:

- El tipo de contrato: en la organización hay dos tipos de contrataciones principales, el contrato indefinido en el que está la mayoría de la plantilla, 37 personas (el 90% de

las mujeres y el 92% de los hombres). En segundo lugar, está el grupo de personas contratadas de forma eventual por obra o servicio, compuesto por 4 personas (10,3% de mujeres y el 8,3% de hombres).

- El tipo de jornada: pese a que la mayoría de la plantilla posee un contrato a tiempo completo (el 91,7% de los hombres y el 79,3% de las mujeres), se refieren mayores tasas de parcialidad entre las mujeres (20,7%) que entre los hombres (8,3%).
- La distribución de la jornada: el 100% de la plantilla posee una jornada de lunes a viernes.
- El régimen de turnos: con excepción de una mujer que trabaja en horario de tarde, el resto de la plantilla trabaja a jornada partida.
- En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, la entidad cuenta con medidas al respecto que incluyen la perspectiva de género. No obstante, no existen medidas de adaptación a puestos laborales por motivos de embarazo o lactancia.

#### **d) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En lo concerniente a las medidas de conciliación, Fad informa a las personas que trabajan sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este sentido, todas las personas que trabajan en la fundación disfrutan de las siguientes medidas de conciliación: 93% de las mujeres y el 100% de los hombres tienen flexibilidad horaria. A su vez, el 100% de la plantilla tiene posibilidad de teletrabajar, mientras siga la pandemia. Y los mismos porcentajes tienen la posibilidad de tener jornada intensiva durante el mes y medio de verano que se permite.

#### **e) Infrarrepresentación femenina**

La mayor parte de la plantilla está conformada por mujeres (71% frente al 29% de hombres). Sin embargo, en lo relativo se observan desequilibrios de género en la distribución de hombres y mujeres según categoría profesional. En este sentido, en el caso de los mandos intermedios, si se observan los porcentajes para cada sexo, tan solo el 10% de las mujeres son mandos intermedios, frente al 25% de los hombres, a pesar de que el grueso de la organización se compone de mujeres.

#### **f) Retribuciones**

La distribución de los niveles salariales por sexo arroja que existen 12 personas que perciben más de 30.000 euros en las categorías de dirección y mandos intermedios. De ellas, el 67% son mujeres y el 33% hombres. El personal técnico cobra entre 25.000 y 30.000 euros. Este grupo se compone de 3 mujeres (60%) y 2 hombres (40%). El siguiente grupo salarial es el situado entre los 20.000 y 25.000 euros, compuesto por personal administrativo y técnico. Este es el más numeroso al ser 8 mujeres (82%) y 4 hombres (18%). El menos numeroso es el personal de apoyo que recibe entre 15.000 y 20.000 euros, compuesto por 2 hombres (100%).

En lo relativo al porcentaje de personas trabajadoras que han percibido algún tipo de complemento o compensación salarial en los dos últimos años (2019 y 2020), en la entidad existen diferentes complementos salariales, que se distribuyen en función de los puestos y categorías profesionales:

- Complemento de responsabilidad: percibido por las direcciones, los mandos intermedios y algunas del cuerpo técnico. En concreto lo cobran 18 mujeres (78%) y 5 hombres (22%).
- El complemento por administración de personal: percibido por las direcciones, los mandos intermedios, algunas personas del cuerpo técnico y administrativo. Lo perciben 17 mujeres (74%) y 6 hombres (26%).
- El complemento de experiencia: lo perciben mandos intermedios, personal técnico y personal administrativo, así como personal de apoyo. En total 21 mujeres (72%) y 8 hombres (27%).
- El complemento por puesto de trabajo: lo perciben los mandos intermedios y algunas personas del personal técnico. En función del sexo, lo cobran 4 mujeres (57%) y 3 hombres (43%).
- El complemento de destino: lo percibe el personal técnico. En total, son 2 mujeres (100%).

En lo relativo a las **compensaciones extrasalariales**, ningún/a trabajador/a ha percibido un complemento de este tipo.

#### **g) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Fad cuenta con un procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de las personas trabajadoras, en la que se incluye un apartado de acoso sexual y/o por



razón de sexo, no habiendo sido necesario poner en marcha el procedimiento por alguno de estos motivos.

## Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos

**Objetivo general:** Incorporar la perspectiva de género, así como la incorporación de medidas de acción positiva que equilibren situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de gestión de Fad.

### Objetivos específicos

- **Objetivo 1:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.
- **Objetivo 2:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas asegurando el acceso a la plantilla en términos de paridad.
- **Objetivo 3:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género.
- **Objetivo 4:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puestos en los que sean posibles implementarlas.
- **Objetivo 5:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Objetivo 6:** Aplicar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad.
- **Objetivo 7:** Actualizar el protocolo interno de gestión para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Objetivo 8:** Revisar la incorporación de la perspectiva de género en la Prevención de riesgos laborales.

## Medidas concretas

### Área 1 Procesos de contratación, selección y reclutamiento.

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género y de las medidas de acción positiva en los procedimientos de selección y en el marco de contratación de la entidad.

- **Medida 1** Redacción de las ofertas de empleo utilizando el lenguaje inclusivo

## Área 2 Formación

**Objetivo:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas garantizando el acceso a la plantilla en términos de paridad.

- **Medida 1** Garantizar la igualdad de acceso a la formación
- **Medida 2** Incorporar en la oferta de formación interna contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

## Área 3 Promoción y clasificación profesional

**Objetivo:** Realizar la clasificación profesional y establecer los criterios de promoción incorporando la perspectiva de género

- **Medida 1** Revisión de la relación de puestos de trabajo de la entidad, identificando la categorización y jerarquía de los puestos, atendiendo al principio de Igualdad.
- **Medida 2** Priorización de la promoción interna a la contratación externa

## Área 4 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Objetivo:** Garantizar el acceso a las medidas de conciliación existentes en todos aquellos puestos en los que sea posible implementarlas

- **Medida 1** Definir una política de teletrabajo para todos los puestos

## Área 5 Control Retributivo

**Objetivo:** Impulsar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- **Medida 1** Registro salarial.
- **Medida 2** Revisión de criterios para la concesión de complementos salariales desde la perspectiva de género.

## Área 6 Comunicación

**Objetivo:** Aplicar el lenguaje inclusivo en la organización

- **Medida 1** Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- **Medida 2** Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en todas las comunicaciones, externas e internas, para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

**Objetivo:** Difusión de la Política y Comisión de Igualdad

- **Medida 1** Difundir la Política de Igualdad Fad y la existencia de la comisión

## Área 7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo:** Revisar el protocolo interno para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Medida 1** Revisión y actualización del protocolo para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

## Área 8. Salud Laboral

**Objetivo:** Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- **Medida 1** Revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad.
- **Medida 2.** Creación de medidas de adaptación a situaciones de embarazo y lactancia en los diferentes puestos laborales

## Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación

La dirección y el área de RRHH de la entidad liderará la puesta en marcha de las medidas, informando siempre a la plantilla de las medidas llevadas a cabo, y contará con el apoyo y colaboración de los representantes de las personas que trabajan en Fad, por medio de la Comisión de Igualdad.

Del mismo modo, podrá solicitar colaboración a otras organizaciones o personas expertas si se considera oportuno para aclaración de posibles dudas o apoyo en cuestiones puntuales.

No se cuenta con un presupuesto preestablecido para las acciones a implementar la Política de Igualdad, en la medida de lo posible se intentará tender al coste cero, por medio de colaboraciones y cualquier otra forma de apoyo, como formaciones bonificadas o colaboraciones pro bono.

### Calendario de actuaciones

Las medidas descritas en la presente Política se desarrollarán durante su periodo de vigencia.

Área. Medida.	2021	2022	2023	2024
1.1	X	X	X	X
2.1	X	X	X	X
2.2	X	X	X	X
3.1	X	X	X	X
3.2	X	X	X	X
4.1	X			
5.1	X	X	X	X
5.2	X			
6.1.1	X	X		
6.1.2			X	X
6.2.1	X	X	X	X
7.1	X			
8.1	X	X		
8.2	X	X		

## **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

La dirección de la entidad en conjunción con el área de RRHH elaborará un informe de evaluación de la presente Política conteniendo el nivel de desarrollo alcanzado de cada una de las medidas y el nivel de cumplimiento de cada uno de los objetivos. Construyendo para ello una herramienta de medición del cumplimiento y un informe específico de evaluación y mejora.

## **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de la Política de Igualdad**

La Comisión de Igualdad estará representada de forma paritaria por FAD, así como por los Responsables Legales de los Trabajadores y Trabajadoras. Inicialmente lo conformarán las mismas personas que han participado en la elaboración del presente plan.

La Comisión de Igualdad tendrá, al menos, dos reuniones anuales para el desarrollo de la Política, aunque se estima que será necesario aumentar la frecuencia de las reuniones para su puesta en marcha.

La persona de la Comisión que lidere cada una de las medidas se encargará de informar a la comisión del desarrollo de esta, así como de sus posibles incidencias y dificultades.

El procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, será el siguiente:

Las personas representantes en la Comisión de Igualdad que, por diferentes motivos, no puedan continuar participando en dicha Comisión, podrán ser sustituidas, quedando constancia del cambio en el acta correspondiente en la siguiente reunión.

En el caso de posibles discrepancias en la Comisión de Igualdad se registrará por el cumplimiento de medidas en función de la normativa vigente.