



## FESBAL Y BANCOS DE ALIMENTOS

### --PLAN DE IGUALDAD --

Plan de Igualdad entre Géneros 2022





# PLAN DE IGUALDAD

## Índice

### 1. Introducción

1.1. Presentación de la Organización.

1.2: Compromiso de FESBAL y los Bancos de Alimentos con la igualdad de oportunidades.

1.3: Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de igualdad.

### 2. Fase de diagnóstico

### 3. Plan de Igualdad

3.1. Finalidad y Objetivos.

3.2. Medidas y Acciones Previstas.

### 4. Seguimiento y evaluación

### 5. Composición del comité permanente de igualdad

### 6. Asignación de una persona responsable del plan



# 1. Introducción

## 1.1. Presentación de la Organización

Desde su creación, en 1995, los Bancos de Alimentos de España constituyeron FESBAL, asociación sin ánimo de lucro, para coordinar sus actividades y facilitar sus relaciones con los Organismos Centrales del Estado y con los de la Unión Europea, así como para favorecer el acercamiento e intercambio entre sí.

FESBAL está constituida con capacidad jurídica y capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro, que se rige por la Ley Orgánica, reguladora del derecho de Asociación y por sus Estatutos y por su Reglamento.

**FESBAL**, y los **Bancos de Alimentos Federados**, tienen como uno de sus objetivos principales el de paliar la pobreza, el hambre; así como el de luchar contra el despilfarro de alimentos.

A través de una estructura basada, fundamentalmente, en el **Voluntariado**, los Bancos de Alimentos se constituyen como una red mayorista que opera en todas las provincias y en las dos ciudades autónomas, que distribuye los alimentos que capta y recupera y entrega a Entidades Benéficas, que son las que hacen llegar los alimentos a las personas que los necesitan.

Los Bancos de Alimentos son Organizaciones sin ánimo de lucro con forma jurídica de Fundaciones o Asociaciones de utilidad pública que operan en sociedades a través del espíritu solidario y difundiendo los valores humanos necesarios sin distinción raza, género, religión o ideología.

Los Bancos de Alimentos en su código de buenas prácticas establece que los Bancos son apolíticos y aconfesionales

## 1.2. Compromiso de FESBAL y los Bancos de Alimentos con la igualdad de oportunidades.

FESBAL como OAD (Organización Asociada de Distribución) del Programa FEAD y los Bancos de Alimentos declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de la 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.
- La Constitución Española.
- El Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 45/2015 de 14 de octubre de voluntariado.
- Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 9011/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y registro.

Igualmente asume la obligación de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de sexo, raza y origen étnico, religión o creencia, discapacidad y orientación sexual en el acceso a la ayuda, así como velar porque se respete la dignidad de las personas más desfavorecidas de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 223/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Organización, 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, entendiéndose 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 Organización 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 mediante la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FESBAL y los Bancos de Alimentos y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En junio 2019 FESBAL y los Bancos de Alimentos aprobaron su primer Plan de Igualdad, para el periodo 2019-2022. Con la realización de este segundo Plan de Igualdad, FESBAL y los Bancos de Alimentos vuelven a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone en marcha a través de las acciones recogidas en este segundo Plan de Igualdad.



### 1.3. **Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de igualdad**

Este Plan de Igualdad se aplica en las Oficinas de FESBAL y en todos los centros de los Bancos de Alimentos- que lo hagan suyo-, a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la Organización.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia **de 3 años a contar** desde la fecha de firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

## 2. Fase de Diagnóstico

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, FESBAL y los Bancos de Alimentos han realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros.

Se ha analizado, desde una perspectiva de género, tanto características de la Organización, como de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc) y aspectos cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.).

	Mujeres	Hombres	Total
Personas Voluntarias	7	15	22
Personas Contratadas	5		5

**DATOS AÑO 2021 de FESBAL (Federación Española de los Bancos de Alimentos)**

Teniendo en cuenta las acciones puestas en marcha en el anterior Plan de Igualdad, y la mejora de los resultados obtenidos en este diagnóstico, con respecto a los datos analizados en el Plan



de Igualdad del año 2020, las áreas de mejora en las que debemos trabajar son, principalmente:

- Continuar el análisis de la política salarial en la Organización (contratados), para evitar que se produzca una posible brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Mantener políticas de conciliación de la vida laboral y personal, y proponer nuevas acciones que favorezcan dicha conciliación.
- Reforzar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.
- Continuar las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, reforzando la formación para los miembros del Comité Permanente de Igualdad y realizando charlas divulgativas desde FESBAL y los Bancos de Alimentos a los diversos sectores educativos que se dirigen.
- VER DIVULGACIONES. Decálogo de oportunidades y acciones formativas reflejadas en la Web.

## 3. Plan de Igualdad

### 3.1. Finalidad y Objetivos

FESBAL y los Bancos de Alimentos, han diseñado el presente plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la Entidad, así como en la gestión de los recursos humanos.

Para el cumplimiento de este fin, y en coherencia con los resultados del diagnóstico de género realizado, el Plan de Igualdad de FESBAL y los Bancos de Alimentos, se estructura en los siguientes ejes de intervención:

- 1: Cultura Organizativa y compromiso con la igualdad.
- 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
- 3: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
- 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 5: Política salarial.
- 6: Prevención de acoso sexual.

Para cada uno de estos ejes de intervención se describen:

- Objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.
- Contenido

## 3.2. Medidas y Acciones Previstas

### Ejes de Intervención.

#### 1: Cultura de la Organización y compromiso con la igualdad.

**Objetivo:** Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la gestión Interna y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.

**Acción:** Formación e información en materia de Igualdad a la plantilla

#### Contenido:

- Formación específica sobre los principios de igualdad al personal de nuevo ingreso.
- Durante la vigencia del Plan de Igualdad, se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.
- Impulsar la formación específica en igualdad de oportunidades entre los miembros del Comité Permanente de Igualdad.
- Mantener actualizado el “Espacio de Igualdad” en la intranet con noticias e información de interés, próximas actuaciones a desarrollar, incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan y/o la igualdad de oportunidades en la Organización.

#### 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales

**Objetivo:** Eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso o permanencia de mujeres y hombres, en la Organización en Igualdad.

**Acción.** Garantizar la selección no discriminatoria del personal y de los Voluntarios

#### Contenido:

1. Realizar convenios y acuerdos de colaboración con Ayuntamientos, Diputaciones y asociaciones, favoreciendo la realización de prácticas y la inserción de mujeres en las profesiones en las que esté subrepresentadas en la Organización.



2. Verificar y mantener el compromiso de FESBAL y los Bancos de Alimentos con la igualdad y la no discriminación en el proceso de selección.
3. Controlar que las ofertas de empleo y de Voluntariado anunciadas interna o externamente contengan la denominación del puesto en masculino y femenino.

### **3: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista**

**Objetivo:** Desarrollar un programa de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.

Identificar y fomentar mejoras en los distintos canales de comunicación de la organización, así como el uso de lenguaje e imagen no sexista.

**Acción.** Promoción de una imagen corporativa no sexista

#### **Contenido:**

1. Formación del personal encargado de los medios de comunicación de FESBAL y los BANCOS DE ALIMENTOS en materia de igualdad y uso de lenguaje no sexista.
2. Formación de toda la plantilla sobre el “Protocolo de lenguaje no sexista” existente.
3. Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.
4. Difundir el compromiso de FESBAL y los BANCOS de ALIMENTOS con la Igualdad en las empresas colaboradoras.

### **4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**Objetivo:** Identificar Necesidades y Desarrollar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y voluntarios en la Organización.

**Acción:** Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

#### **Contenido:**

1. En la medida de lo posible, y sin desatender el cumplimiento de sus funciones, facilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para las personas que tengan personas a su cargo.
2. Para las trabajadoras sometidas a técnicas de reproducción asistida, se promoverá conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible, con un máximo de dos días al año.



4. Para el personal en proceso de adopciones internacionales, se promoverá conceder permisos retribuidos para las gestiones previas, con un máximo de un día al año.
5. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías, dentro de las posibilidades, para evitar continuos desplazamientos.
6. Conceder permisos no retribuidos en caso de enfermedad de hijos e hijas o familiares directos de hasta segundo grado de consanguinidad, con un máximo de tres días al año.
7. Facilitar la unión del permiso de maternidad o paternidad a las vacaciones, tanto del año natural en cursos, como del año anterior, en caso de haber finalizado el año natural.
8. Posibilitar la solicitud de una excedencia de un mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos e hijas sean menores de diez años, con reserva de puesto de trabajo.

#### **5: Política salarial (Personal contratado).**

**Objetivo:** Asegurar el respeto al principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Aunque a priori no se aprecien diferencias salariales entre hombres y mujeres, se analizará los datos concretos para afianzar esta realidad.

**Acción.** Estudio de la política salarial.

#### **Contenido:**

1. Realizar un análisis estadístico de manera anual, sobre las retribuciones medias, y proponer acciones en caso de detectarse desviaciones.
2. Garantizar la igualdad de trato al personal tanto laboral como voluntario que esté utilizando cualquier medida de conciliación laboral y personal.

#### **6: Prevención del acoso sexual. Violencia de género.**

Se dispone de un **PROTOCOLO** contra el Acoso Sexual, desarrollado en documento aparte.

**Objetivo:** Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las Voluntarias /os.

Concienciación en la prevención del acoso sexual en el trabajo.



**Acción.** Prevención del acoso sexual

**Contenido:**

1. Garantizar la accesibilidad del “Protocolo de acoso sexual” a todo el personal de FESBAL y a los Bancos de Alimentos.
2. Garantizar los derechos de las Trabajadoras y Voluntarios/as víctimas de violencia de género

**Objetivo:** Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilización horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

**Acción.** Garantizando que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

**Contenido:**

- a. Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- d. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- f. El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- g. No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

## 4. Seguimiento y Evaluación

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, que permita conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación nos permitirá el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la Organización, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo con una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las ---“Fichas de Seguimiento” -- que se definirán para cada eje de intervención, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

### Fichas de Seguimiento

En formato tablas se mostrará:

- Datos desglosados por sexo.
- Porcentaje de personas por actividad
- Listas de Verificación-comparar situaciones (Cheklist)
  - Sensibilización
  - Atribución de tareas
  - Formación y desarrollo



- Conciliación
- Acoso sexual

## MODELO DE FICHA

Acción Numero

Objetivo de la acción

Descripción

Detalle de Actividades

Persona Responsable

Recursos Humanos

Recursos Técnicos

Recursos Económicos

Periodo de Ejecución

Indicadores de Seguimiento

La información obtenida del Seguimiento se plasmará en un:

**Informe Anual de SEGUIMIENTO del Plan de Igualdad” --que servirá de base para la EVALUACION**

## 5. Composición del Comité Permanente de Igualdad

El Comité permanente de Igualdad, es un órgano paritario, formado por representantes FESBAL -- representantes de las trabajadoras/es y Voluntarios/as.

Está compuesto de mujeres y hombres, de distintos departamentos, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo



con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

**El comité está compuesto por:**

Paloma Salgado Mata

Trabajadora

Área Económico-Financiera ---Donaciones

Relaciones Institucionales con FEAD/FEGA- Administración

Francisco Greciano Rodríguez

Voluntario

Director de F.E.S.B.A.L –(Federación Española de los Bancos de Alimentos)

**La persona responsable del Plan de Igualdad es:**

Rosa Maria Suarez González

Gestora del voluntariado