



# **FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA**

## **PLAN DE IGUALDAD 2020-2023**

**Junio 2020**



## ÍNDICE

Marco normativo que garantiza el ejercicio del derecho de igualdad . . . . .	3
Compromiso del Patronato de la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza de elaborar un Plan de Igualdad . . . . .	4
Diagnóstico de la situación de la Fundación en materia de igualdad . . . . .	6
Objetivos del Plan . . . . .	15
Actuaciones y medidas . . . . .	15
Seguimiento, evaluación y actualización . . . . .	17
Comisión de Igualdad . . . . .	18



## **MARCO NORMATIVO QUE GARANTIZA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE IGUALDAD**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de la normativa internacional, europea, estatal y autonómica.

En 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII) proclamaba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que se establecían los derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

La misma Asamblea aprueba en 1976, el instrumento jurídico por excelencia, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer desarrolladas en el ámbito de las Naciones Unidas (México, Copenhague, Nairobi y China) han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la última, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, se apostó decididamente a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas, mediante la aprobación de un Plan de Acción y de una Declaración política.

En el ámbito de la Unión Europea, en toda su acción legislativa y política, ha quedado patente su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

Así, en concreto en el artículo 2 y 3 apartado 3 del Tratado de la Unión Europea (TFUE) se expresa el cometido de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y el art 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE consagra los



mismos principios. Esta regulación comunitaria se ha convertido en los cimientos de un amplio entramado normativo, fruto del ejercicio competencial de sus instituciones.

La Constitución Española, en los artículos 14 y 9.2, consagra el principio de igualdad y obliga a los poderes públicos a hacerlo efectivo en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Desde entonces, estos principios han sido desarrollados por los tribunales y se han ido incorporando en nuestra legislación, hasta su culminación con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Finalmente, en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Aragón, dicho proceso también ha culminado con la aprobación recientemente de diversas leyes, como la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón y la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **COMPROMISO DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA DE ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD**

El Patronato de la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza declara de forma expresa que ya desde el inicio de su actividad está comprometido en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Del mismo modo, como pilares del sentir y ser de esta Fundación, también se propugna la no discriminación por motivos de sexo, raza y origen étnico, religión o creencia, discapacidad y orientación sexual, tanto en su funcionamiento y organización como en el acceso a la ayuda.

En consecuencia, este Patronato, en reunión ordinaria celebrada en Zaragoza el día 13 de diciembre de 2019, acuerda por unanimidad de todos sus miembros establecer el Compromiso de la Fundación de desarrollar un Plan de Igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres, cuya finalidad y objetivos, al igual que las líneas generales propuestas por la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL), son los siguientes:

- ✓ Cultura empresarial y compromiso con la igualdad como principio básico y transversal, mediante la promoción de la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de la organización y en la cultura organizativa de la misma.
- ✓ Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales y/o de voluntariado, identificando y superando las posibles barreras que las mujeres puedan encontrar en el acceso al empleo y/o voluntariado.
- ✓ Comunicación, imagen y lenguaje no sexista, mediante acciones tanto a nivel interno como externo.
- ✓ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral o voluntariado, mediante la identificación y superación de las diversas necesidades.
- ✓ Política salarial. Se garantizará el principio de igualdad de retribuciones por trabajos idénticos cuando existan más de un empleado.
- ✓ Prevención de acoso sexual, en el marco de la normativa de violencia de género.

Para su elaboración y desarrollo se contemplarán las fases siguientes:

- 1º. Detectar y diagnosticar las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Fundación en materia de igualdad.
- 2º. Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente y según prioridades y evaluar periódicamente sus resultados.

Se acuerda también facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del Plan de Igualdad y que este compromiso sea comunicado a todo el personal, así como informarles del proceso que se va a iniciar.



## **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD**

Alcanzado por el Patronato de la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza el compromiso de implantar un Plan de Igualdad, concretadas las materias sobre las que versaría y creada la Comisión de Igualdad, responsable de abordar cada una de las fases que se definen en dicho Acuerdo, se puso en marcha el primer paso en su elaboración, consistente en realizar el diagnóstico de la situación de la Fundación en esta a materia.

La metodología empleada para el estudio diagnóstico inicial ha sido la siguiente:

### **1.- Información de la Fundación y del personal.**

#### ***1.1.- Datos y organización de la Fundación***

**Denominación:** FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA

**Dirección:** Mercazaragoza, Carretera Cogullada 65 ,  
Calle P, naves 3, 4, 5 y 6.  
Zaragoza 50014

**Teléfono:** 976 73 71 36

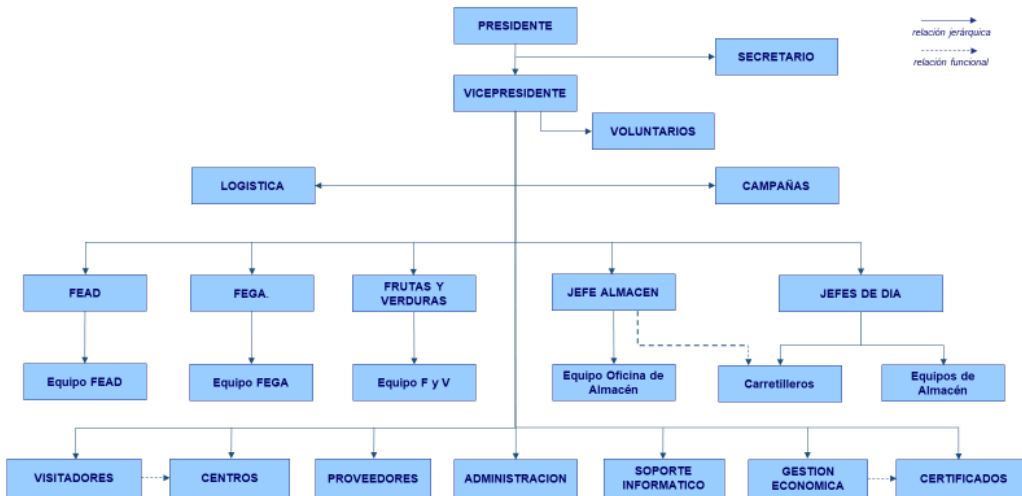
**e-Mail:** [administracion@bazgz.es](mailto:administracion@bazgz.es)

**Página web:** <https://bancodealimentosdezaragoza.es/>



**Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza**

**Organigrama 2019**

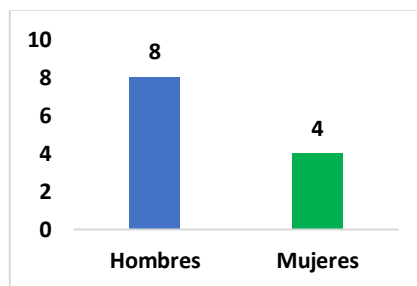


**1.2.- Plantilla de personal:** en el momento actual la integra un empleado a media jornada y 150 voluntarios.

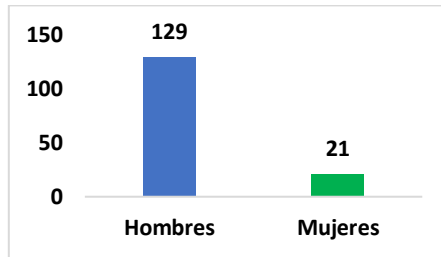
Por la Comisión se procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados en función del sexo, edad y área de actividad del personal encuestado, que se detalla a continuación.

**1.2.1.- Distribución desagregada por sexo:**

1.2.1.1.- Patronato de la Fundación: El 66,7% son hombres y el 33,3% mujeres.



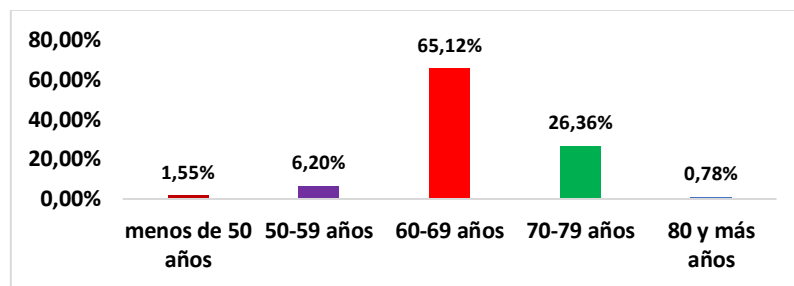
1.2.1.1.- Banco de Alimentos: El 86% son hombres y el 14% mujeres.



1.2.2.- Distribución desagregada por edad en el Banco:

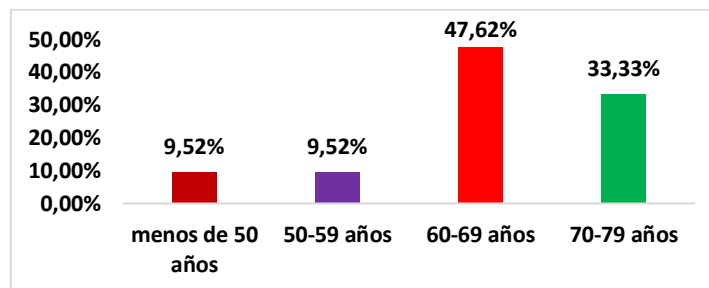
**Hombres:**

menos de 50 años	50-59 años	60-69 años	70-79 años	80 y más años
2	8	84	34	1



**Mujeres:**

menos de 50 años	50-59 años	60-69 años	70-79 años
2	2	10	7

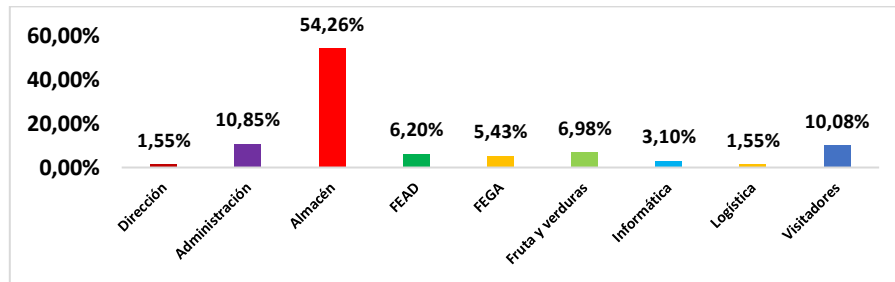


1.2.3.- Distribución desagregada por área de actividad en el Banco:

**Hombres:**

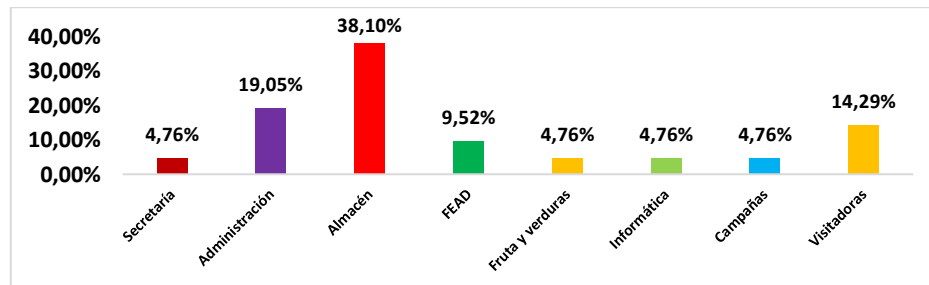
Dirección	Administración	Almacén	FEAD	FEGA	Fruta y verduras	Informática	Logística	Visitadores
2	14	70	8	7	9	4	2	13





### Mujeres:

Secretaría	Administración	Almacén	FEAD	Fruta y verduras	Informática	Campañas	Visitadoras
1	4	8	2	1	1	1	3



## 2.- Elaboración de una encuesta.

Con la finalidad de obtener la participación del personal del Banco, se realizó en el mes de febrero de 2020 una encuesta con la colaboración del mismo, que debía responder de forma individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se elaboró siguiendo el documento guía del “Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras” incluido en el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” del Instituto de la Mujer, si bien, adaptado a la idiosincrasia propia de este tipo de entidad. El mismo estaba a disposición del personal en la misma sede de la Fundación.

Durante quince días, se plantearon al personal preguntas cerradas de opción múltiple (SÍ, NO) sobre siete cuestiones concretas acerca de las necesidades percibidas por el personal de la Fundación en relación con:



1. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades en el proceso de acceso a la Fundación?
2. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los puestos orgánicos y funcionales de la Fundación?
3. ¿Promocionan mujeres y hombres por igual?
4. ¿Acceden por igual a la formación ofrecida por la Fundación?
5. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
6. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de prestar servicio de la Fundación?
7. ¿Es necesario un Plan de Igualdad?

En la segunda parte del cuestionario, se incluyeron las siguientes solicitudes de sugerencias:

- i. ¿Qué medidas considera que podría adoptar la Fundación Banco de Alimentos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que debería recoger el Plan de Igualdad?
- ii. En su caso, ¿Qué medidas podría adoptar la Fundación para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral?
- iii. Otras sugerencias

### **3.- Procesamiento y análisis de la encuesta.**

Una vez obtenidos los resultados, la Comisión procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes puestos de manifiesto por el personal encuestado, que se detalla a continuación.

#### **FICHA DE LA ENCUESTA:**

- Modalidad: Encuesta presencial en la sede de la Fundación.
- Universo de población: 150
- Número de cuestionarios contestados: 72
- Porcentaje total de participación: 48%
- Fecha de realización: febrero de 2020



En cuanto a las sugerencias propuestas:

- ¿Qué medidas podría adoptar la Fundación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?:
  - ✓ *De momento todo bien. Se está en el buen camino.*
  - ✓ *Las mismas que actualmente se aplican.*
  - ✓ *La igualdad viene de la voluntariedad.*
  - ✓ *La que marca la ley.*
  
- En su caso, ¿Qué medidas podría adoptar la Fundación para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral?:
  - ✓ *Todos somos voluntarios y por tratarse de un trabajo voluntario, el compromiso que se adquiere por cada uno es en función de su situación familiar y profesional. Siempre se respeta la dedicación que cada voluntario pueda aportar.*
  - ✓ *De momento todo bien. Las adoptadas son correctas, seguir aplicándolas. Se está en el buen camino.*
  - ✓ *El horario es libre.*
  
- Otras sugerencias:
  - ✓ *La mayoría de las preguntas no son aplicables al Banco de Alimentos.*
  - ✓ *Seguir avanzando en este sentido, pues la concordia es muy buena.*

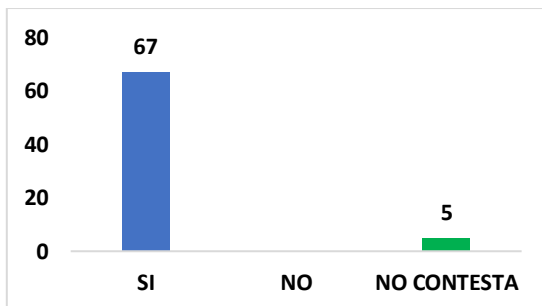
### **3.1.- Análisis de los datos cuantitativos.**

De los resultados de la encuesta, lo primero que es necesario de poner de manifiesto que solo han contestado el 48% de un total de 150 personas que integran el Banco de Alimentos. Los motivos de esta escasa participación pueden ser diversos, sin olvidar que esta entidad se rige por el principio de voluntariedad, por lo que cualquier comentario que se haga en el resto del Plan, hace referencia a un porcentaje menor del conjunto de la plantilla que la integra. Por otra parte, los datos desglosados son los relativos al género, edad y área de actividad, sin que se hagan



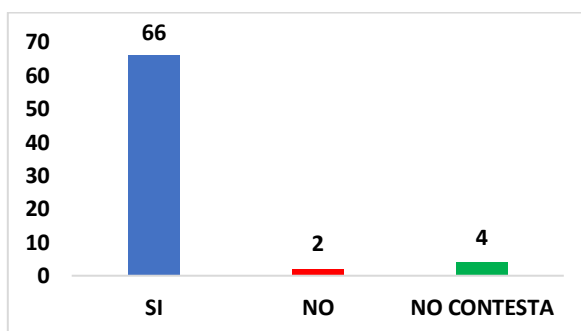
ninguna valoración específica en relación con otros aspectos sociales de sus integrantes.

**Pregunta 1: ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades en el proceso de acceso a la Fundación?**



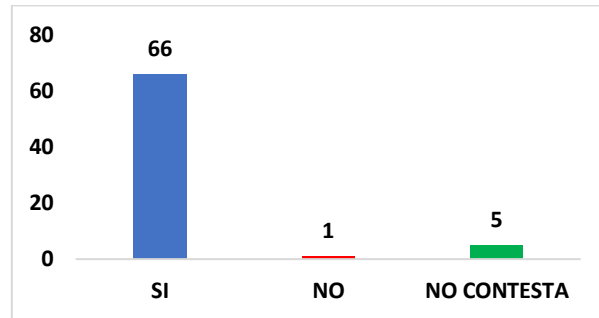
En la evaluación de la igualdad de oportunidades de acceso a la Fundación, al margen del llamativo porcentaje de personas que deciden no contestar, hay un elevado consenso entre quienes contestan afirmativamente (el 93%).

**Pregunta 2: ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los puestos orgánicos y en el funcionamiento diario de la Fundación?**



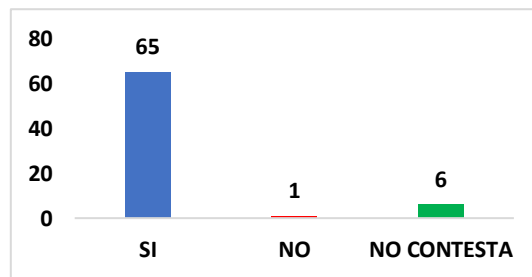
El grupo de individuos que consideran que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades es también mayor, 92%, en consonancia con el resultado de la correlativa pregunta anterior.

**Pregunta 3: ¿Promocionan hombres y mujeres por igual?**



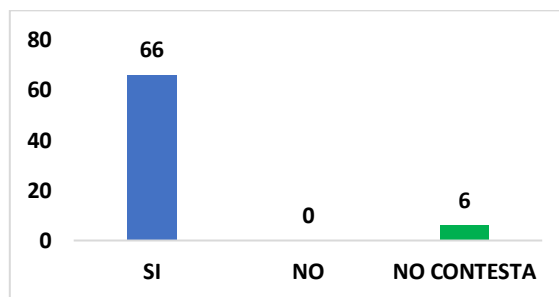
La igualdad ante la promoción en el trabajo aparece como un tema cuyas respuestas también son muy homogéneas con los resultados anteriores, siendo muy escaso el porcentaje que no evalúa esta cuestión (8%).

**Pregunta 4: ¿Acceden por igual a la formación ofrecida por la Fundación?**



En la evaluación de la igualdad de oportunidades de acceso a la formación de la Fundación, hay alto consenso entre quienes contestan afirmativamente (91%).

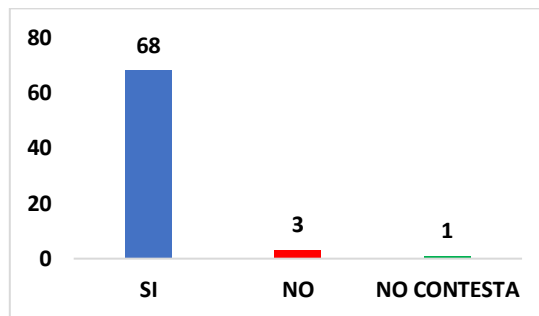
**Pregunta 5: ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?**





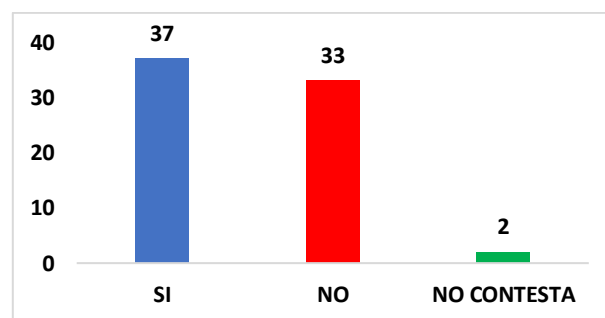
El alto consenso entre quienes responden afirmativamente (92%) está en coherencia con uno de los pilares en que se sustenta la Fundación: la voluntariedad en la participación diaria de su plantilla en su funcionamiento.

**Pregunta 6: ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de prestar servicio de la Fundación?**



La identificación de la persona a la que dirigirse en caso de acoso se refleja en el alto porcentaje de personas que saben a quién acudir (94%). Sin embargo, en esta cuestión tan específica, la sola presencia de personas que tienen duda sobre ello nos obliga a incrementar la divulgación de esta figura del responsable de gestionar esta situación.

**Pregunta 7: ¿Es necesario un Plan de Igualdad?**



Esta necesidad se percibe, en cambio, en términos algo más controvertidos, con casi igualdad entre las dos posturas. Los que reconocen la innecesidad del Plan está en clara relación con el sentido de las respuestas anteriores y, en cambio, la otra tendencia puede responder más bien a una necesidad formal o legal de poseer dicho documento.



### **3.2.- Análisis de los datos cualitativos.**

Las cuestiones planteadas y las respuestas ofrecidas por el personal partícipe de la encuesta aparecen de una manera clara y repetida. En todas ellas, prevalece un elemento común, la ausencia de discriminación por razón del sexo en la Fundación, sustentada en todo momento por el principio básico de la voluntariedad en su acción social benéfica e inspirada por sus principios éticos que conforman su propia razón de ser.

### **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Es imprescindible, a la hora de establecer los objetivos del Plan, partir de los principios recogidos en el “Código de Buenas Prácticas de los Bancos de Alimentos”, que inspiran la acción de todos los bancos de alimentos incluidos en FESBAL, y de las líneas generales expuestas en el compromiso de la Fundación que deben inspirar el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De este modo, la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza continuará desarrollando la igualdad de oportunidades como uno de sus principios vertebradores en la gestión de la organización y en la cultura organizativa de la misma y proseguirá impulsando las acciones de sensibilización en los valores de la igualdad en sus relaciones, sus acciones y su comunicación e imagen.

En coherencia con los valores culturales, sociales y éticos de la igualdad de oportunidades, seguirá desarrollando los programas y actividades que se precisen y orientadas al desarrollo y promoción de la mujer, que prosigan con la presencia equilibrada y voluntaria de mujeres y hombres en todas las áreas de acción de la Fundación, impulsando la formación en habilidades.

### **ACTUACIONES Y MEDIDAS**

Las actuaciones y medidas a desarrollar en la Fundación deben ir destinadas a subsanar las deficiencias detectadas y, en su caso, implementarlas progresivamente, según prioridades, y evaluar periódicamente sus resultados.

Un elemento determinante y vinculante de las acciones a desarrollar deriva de la voluntariedad del personal que integra el Banco de Alimentos, como se ha



puesto de manifiesto también en las alegaciones aportadas en la encuesta, en donde no se exterioriza la falta de adecuación de la Fundación en el cumplimiento del marco normativo, antes señalado, para garantizar el ejercicio del derecho de igualdad.

Es por ello, que, ante la ausencia de deficiencias significativas, las actuaciones que se propongan y las medidas a desarrollar por la Fundación deberán ir encaminadas, en primer lugar, en lo que sea posible, a proseguir con las medidas ya adoptadas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En segundo lugar, de la puesta en marcha de aquellas acciones que se detecten para lograr mejorar su óptima situación existente en materia de igualdad, que se deberán desarrollar en los siguientes ejes y medidas:

- Igualdad en el acceso y en las condiciones y desarrollo de la actividad.
  - Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo.
  - Animar la incorporación de mujeres.
  - Proseguir con las medidas de salud laboral.
  - Sancionar y denunciar los casos de “acoso sexual”.
- Formación y sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres.
  - Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a toda la plantilla.
  - Difusión de información relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - En el marco del principio de voluntariedad.
- Transversalidad de género, comunicación y lenguaje.
  - Consolidar el uso de lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

Para ello, debe asumir el mayor protagonismo la Comisión de Igualdad ya creada en el seno de la Fundación y prevalecer en todo momento los objetivos generales propuestos por FESBAL y asumidos por la Fundación.





## **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

### ***I.- Seguimiento y evaluación:***

Como el Plan de Igualdad es un documento vivo, su seguimiento e implantación permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su implementación. Sus objetivos serán:

- ✓ Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos.
- ✓ Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Para ello, todos los actores intervinientes en la elaboración del Plan de Igualdad y que han contribuido a su consecución e implementación asumen el compromiso de continuidad, de tal manera que en estas fases se arrojan los siguientes niveles de responsabilidad:

- Comisión de Igualdad: Proponer propuestas de mejora y desarrollar las medidas necesarias acordadas en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Evaluación anual del Plan.
- Patronato de la Fundación: Apoyar al Comité de Igualdad y aprobar las medidas que se vayan proponiendo para la mejora en esta materia.

Para ello, se deberá:

1. Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas.
2. Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad, con sus prioridades y calendario de actuación.
3. Sistema de seguimiento y control.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para tal fin por la Comisión de Igualdad.

### ***II.- Actualización:***

Este Plan será revisado, en todo caso, cada tres años, o cuando así lo apruebe el Patronato de la Fundación a propuesta de la Comisión de Igualdad.



## **COMISIÓN DE IGUALDAD**

### **Composición:**

Se constituye una comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las personas siguientes:

- D. José Ignacio Alfaro Ximénez, Patrono y Presidente de la Fundación.
- D. Alberto de la Cruz García Tejedor, Asesor Jurídico.
- D<sup>a</sup> Rosa María Moreno Calderón, Patrona, colabora en campañas y almacén.
- D<sup>a</sup> Pilar Benedí Traid, FEAD (Fondo de Ayuda Europea para los Más Desfavorecidos)
- D<sup>a</sup> Inmaculada Felices Herrera, Patrona y responsable de campañas.

### **Competencias:**

- ✓ Velar y colaborar para que en la Fundación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Elaborar y aprobar el diagnóstico de situación de la fundación en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- ✓ Elaborar el Plan de Igualdad, para su aprobación por el Patronato.
- ✓ Llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Elaborará un informe de seguimiento y evolución anual.
- ✓ Resolverá las dudas que surjan en las personas u órganos responsables ante la ejecución de las medidas propuestas.
- ✓ Informar y difundir al personal de la Fundación del Plan de Igualdad y sobre el compromiso del Patronato de su desarrollo y ejecución, sensibilizándoles sobre su importancia y de la necesidad de que colaboren activamente en la fase de diagnóstico, elaboración y la puesta en marcha del Plan.



**Funcionamiento:**

La Comisión se reunirá ordinariamente una vez al trimestre desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad, previa convocatoria de su Presidente. De forma extraordinaria, podrá ser convocada a solicitud de cualquiera de sus integrantes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas los integrantes.

De sus reuniones se levantará Acta, donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.