



PLAN DE IGUALDAD

INDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**
- 3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 4. MEDIOS, RECURSOS Y SISTEMAS DE EVALUACION.**
- 5. FICHAS DE LAS MEDIDAS**

1. INTRODUCCIÓN:

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

El Plan de igualdad de la ASOCIACION MOS SOLIDARIA está sujeto a la siguiente normativa:

- LEY 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.
- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- DECRETO 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el cual se crea

el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana.

- ✚ DECRETO 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana.
- ✚ DECRETO 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- ✚ DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.
- ✚ DECRETO 153/2011, de 14 de octubre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana.
- ✚ DECRETO 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.
- ✚ ORDEN de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer.
- ✚ ORDEN de 22 de diciembre de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social.
- ✚ ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».
- ✚ ORDEN 5/2011, de 30 de septiembre, de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer.
- ✚ ORDEN de 28 de enero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los centros especializados para mujeres en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre registro de los titulares de actividades de acción social, y de registro y autorización de funcionamiento de los servicios y centros de acción social, en la Comunidad Valenciana.
- ✚ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✚ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ✚ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- ✚ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).
- ✚ Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ✚ Reglamento (CE) Nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- ✚ Reglamento (CE) Nº 168/2007 del Consejo de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ✚ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47).
- ✚ Normativa Internacional Carta de las Naciones Unidas (1945).
- ✚ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979).
- ✚ Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993).

Aunque LA ASOCIACION MOS SOLIDARIA no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de la asociación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de MOS SOLIDARIA en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la entidad, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de

medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de MOS SOLIDARIA.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en MOS SOLIDARIA.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la entidad

3. VIGENCIA, DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

El presente plan tendrá una vigencia de 2019 hasta 2024

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, MOS SOLIDARIA concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en MOS SOLIDARIA ONGD ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la entidad.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, MOS SOLIDARIA pretende asegurar la

ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, MOS SOLIDARIA declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de MOS SOLIDARIA se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de MOS SOLIDARIA.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la entidad, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano. Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la organización, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, así como voluntarios, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

Planificación y organización.

La entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. la ASOCIACIÓN MOS SOLIDARIA es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la entidad; no obstante, la entidad puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de CUATRO años, comenzando ésta el quince de enero de dos mil veinticuatro. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de MOS SOLIDARIA y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en MOS SOLIDARIA, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA**ASPECTOS A MEJORAR**

Estructura de la Plantilla	Segregación ocupacional
Selección	Proceso de Reclutamiento
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
Retribución	Sistema de valoración y evaluación
Conciliación	Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA**RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO**

Aspectos para mejorar:

- Segregación ocupacional femenina

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.

Medidas:

- Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.