

PLAN DE IGUALDAD **ASAD**





**ASOCIACIÓN SOLIDARIA
ANDALUZA DE DESARROLLO**

Granada, España

✉ asad@asad.es
🌐 www.asad.es

JUSTIFICACIÓN

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres estableció la elaboración de planes de igualdad en los centros de trabajo, lo que ha propiciado la elaboración de un Plan de Igualdad dentro de ASAD para para “avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”.

El Tercer Sector tiene un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por coherencia y justicia lo que se vincula con los valores de la organización. A esto se le suma que las áreas de actuación en las que trabajamos, la educación, la cooperación y la acción social, tienen un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

El Plan de Igualdad que ahora se presenta pretende colaborar a la eliminación de las diferentes formas de discriminación existentes, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad de las mujeres en la organización, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión.

La no discriminación es el principio inspirador de este Plan. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, sin embargo, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la posición de las mujeres.

Todas aquellas situaciones de desigualdad y discriminatorias que habitualmente aparecen como formas de trato cotidianas y normalizadas padecidas por las mujeres por el hecho de serlo, dan lugar a distintas formas de violencia hacia las mujeres, como son: la desvalorización, la invisibilidad, el control y dominio, el aislamiento, el chantaje emocional, etc.

La igualdad, como un valor en sí mismo, es un derecho fundamental de las personas, que no pueden ser discriminadas por razón de sexo. Actualmente este principio está reconocido a nivel jurídico (igualdad formal o legal), pero dista bastante de ser una realidad (igualdad real), ya que la sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre mujeres y hombres, y los usos y costumbres tienden a mantener esta situación.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella, y los beneficios serán muy evidentes, ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades y, por tanto, hacer posible la transformación y el cambio de las relaciones humanas y del entorno en el que vivimos.

Queremos trabajar desde una perspectiva transversal de género que propicie que nuestra Organización se implique de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Para ello, nos proponemos eliminar las formas de discriminación y aumentar la visibilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres.

Con este objetivo, la participación de las mujeres en la composición del órgano directivo ha sido progresiva y constante. También, se ha defendido el uso del lenguaje no sexista. Procurando además que se reconozca el valor de los ideales igualitarios en todas las acciones que llevamos a cabo a partir de los proyectos que desarrollamos.

PROPUESTA DE ACTUACIÓN

Por todo ello se acuerda elaborar de un Plan de Igualdad cuyo principio de actuación es la erradicación de cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Las líneas generales son:

- 1) Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad según las indicaciones de la ley 3/2007 de marzo.
- 2) Desarrollar en nuestra Organización principios de actuación y medidas para su cumplimiento.

ESTRATEGIA DE ACTUACIONES

1. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad según indicaciones de la ley 3/2007 de 22 de marzo.

Objetivo: Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito de la Organización.

Líneas de actuación:

- A) Analizar la situación de la Organización en estas materias tras la aprobación de este plan y establecer una revisión periódica de la misma.
- B) Garantizar la igualdad de representatividad de mujeres y hombres en la dirección de la misma.
- C) Velar por el uso no sexista del lenguaje y por un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utiliza en el desarrollo de sus actividades y acciones.
- D) Atender y dar soluciones a todas las cuestiones que aparezcan relacionadas con la discriminación de género.
- E) Dar difusión y comunicación del Plan de Igualdad y las medidas previstas en la página web de la Organización.
- F) Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso.

2. Desarrollo de los principios de actuación.

Objetivo: Contribuir a un acceso paritario en el empleo.

- A) Ofertar los puestos de trabajo nombrándolos en masculino y femenino.
- B) Inclusión de las mujeres en el equipo o comisión de selección.

Objetivo: Impulsar el conocimiento de la perspectiva de género y feminista entre los miembros de la Organización.

- A) Formación en Igualdad a todas las personas que forman parte de la Organización.
- B) Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla.
- C) Impartir formación en horario laboral.

Objetivo: Garantizar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- A) Flexibilidad de horarios según lo establecido en relación a este punto por la Organización y previa firma de compromiso de su cumplimiento.
- B) Formar a los/as trabajadores/as en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas.
- C) No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

Objetivo: Garantizar la igualdad salarial en los puestos de trabajo.

- A) Valoración objetiva de los puestos de trabajo.
- B) Retribución igualitaria ante el desempeño de un mismo puesto de trabajo con las mismas responsabilidades.