



PLAN DE IGUALDAD 2020-2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
Presentación	2
Características de la entidad	3
Preparación del Plan de Igualdad.....	5
PLAN DE IGUALDAD.....	6
Alcance del plan.....	6
Metodología	6
Comité de Igualdad	6
Objetivos Generales	7
ESTRUCTURA DEL PLAN.....	9
Breves resultados del diagnóstico que sustentan el plan de igualdad.....	9
Acciones y medidas	9
Eje 1: Acceso al empleo.....	9
Eje 2: Formación y comunicación.....	10
Eje 3: Salud laboral con perspectiva de género.....	11
Eje 4: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	11
Eje 5: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género o identidad sexual	12
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	14
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	15

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en adelante LOI, determina en su Artículo 46 el concepto del Plan de Igualdad: “*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendencias 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*”.

Por tanto, esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”.

Además, 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.

Así mismo la LOI establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: *elaborar y aplicar un plan de igualdad en su artículo 45.2*.

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

El seguimiento a la implementación de este Plan de Igualdad en Omsida, va a ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal que compone la plantilla de OMSIDA.

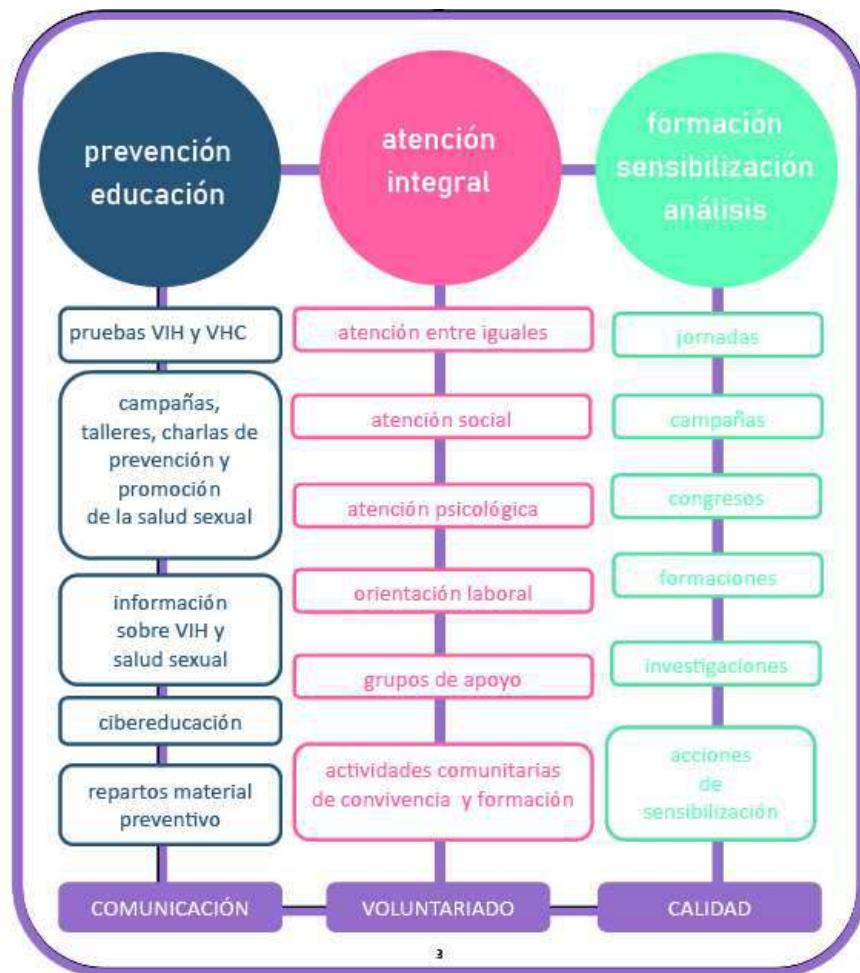
estructura y organización de omsida

ASAMBLEA GENERAL

JUNTA DIRECTIVA

presidencia—secretaría—tesorería—vocalías

estructura de trabajo



1.2 Características de la entidad

La Asociación para la ayuda a personas afectadas por el VIH, OMSIDA, es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 10 de Noviembre de 1993, al amparo de la Ley de Asociaciones 191/64 de 24 de Diciembre, cuyos estatutos estaban adaptados a la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de Marzo, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro.

OMSIDA está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el Nº 131.762 y nº 131.762 del Registro Asociaciones de la Comunidad de Aragón.

OMSIDA está formada por profesionales cualificados/as, mayoritariamente mujeres, con inquietudes por la inclusión social de las personas afectadas por el VIH/Sida en nuestra sociedad.

La plantilla de la entidad está formada por mujeres seis mujeres y un hombre, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.

Omsida tiene como fines:

- a) Asistencia, asesoramiento y ayuda a personas afectadas por el VIH/sida a todos los niveles y a sus derechos en cualquier aspecto y en sentido integral bio-psico-social.
- b) Prevención y formación contra el VIH y sus consecuencias y en temas cercanos que vienen a intervenir en el proceso, como educación sexual (actitudes, enfermedades de transmisión sexual, etc.), medidas complementarias, actitudes saludables, educación para la salud, etc.
- c) Investigación y análisis de la realidad para determinar nuevas necesidades del colectivo
- d) Orientación, información y asistencia en técnicas y terapias complementarias que puedan posibilitar la mejoría y el bienestar de las personas afectadas.
- e) La orientación y la información adecuada sobre los Cetros Asistenciales que ofrezcan la cobertura necesaria para tratar los problemas que tienen aquellas personas afectadas por el VIH/SIDA, ya sean de salud, psicológicos o sociales.
- f) La colaboración con los centros asistenciales en la mejora de los servicios.
- g) La defensa de la imagen y la dignidad de los/as afectados/as por el VIH/SIDA evitando la discriminación y el menoscabo que en el ejercicio de sus derechos como ciudadanos/as y seres humanos pudieran sufrir en cualquier ámbito social, ya sea familiar, escolar, laboral, sanitario, etc.
- h) Desarrollo de estrategias que aborden cualquier proceso de exclusión social que pueda afectar al manejo de la infección por el VIH.
- i) Organización de campañas informativas y de prevención del VIH/SIDA a través de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión,...) y con la realización de actividades, cursos o programas de cualquier tipo que contribuya a la prevención, concienciación y compromiso social.
- j) Colaboración con entidades semejantes que existan o lleguen a crearse tanto en la CCAA como en el resto del Estado Español o en el ámbito internacional, tanto con los organismos oficiales como con grupos, colectivos o instituciones de carácter público o privado, fomentando con ello la cooperación y la solidaridad sin que ello suponga, en modo alguno, subordinación o dependencia que contradiga el artículo 1 de los presentes Estatutos por los que se rige esta Asociación.
- k) Intervención y participación en políticas sociales, penitenciarias, laborales, de familia, juventud, voluntariado, de género, inmigración, prostitución, y todas aquellas que afecten o puedan afectar a las personas que viven con el VIH/SIDA, a las de su entorno, propiciando la inserción global, incluidos los aspectos social y laboral.
- l) Colaboración en el abordaje integral de la problemática VIH/Sida en el conjunto de los pueblos y naciones, que conduzca a la igualdad y elimine las diferencias y discriminación por cualquier circunstancia en la lucha contra el VIH/SIDA.

1.3 Preparación del plan

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización.

El proceso de diagnóstico de la igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para exponer el número de la plantilla trabajadora, distinguirla por sexo, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se ha complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral).

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

Este plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres durante 3 años, con el compromiso de ser revisado y reformulado cuanto sea necesario para todo el conjunto de la organización. El proceso de elaboración de este plan ha contado con el compromiso de la junta directiva que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza que entre todos/as, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

2 PLAN DE IGUALDAD

2.1 Alcance del plan

Este plan de igualdad tiene por objeto ser el referente que oriente la actividad de las y los trabajadores de Omsida, por lo tanto, se aplica a la totalidad del personal contratado de acuerdo con la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. Omsida pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran. El presente plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en junio de 2020. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

2.2 Metodología

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de Omsida se han tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- Colectivo, integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de Omsida y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Temporal, tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.3 Comité de igualdad

El comité de Igualdad se creó el 23/06/2020 integrado por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización.

El comité de Igualdad está formado por las siguientes personas pertenecientes a la Asociación Omsida:

- Juan Ramón Barrios, Presidente de la junta directiva
- Ángel Gasch, Tesorero de la junta directiva
- José Ángel Gilabert, vocal de la junta directiva.
- Alicia Gil, responsable de coordinación y gestión
- Arantza Gracia, técnica de proyectos

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informado del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento, las normas de referencia y/o sean de aplicación a la organización.

2.4 Objetivos del plan

Objetivos Generales

- Romper con la tendencia de feminización en ámbitos que tradicionalmente han estado reservados a las mujeres, fomentando la promoción profesional, facilitando la formación continua y generando empleo de calidad
- Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y concienciar a la plantilla de Omsida sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- Promover hábitos y prácticas de vida saludables que mejoran el bienestar de su plantilla, cuidando la salud más allá de la prevención de los riesgos laborales y atendiendo tanto los aspectos físicos como emocionales.

Objetivos Específicos

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- Promover la composición equilibrada de la plantilla de Omsida
- Realizar una comunicación inclusiva, no sexista y activa con la plantilla, así como con clientela, empresas proveedoras, redes de las que formamos parte y con la sociedad en general, dinamizando, impulsando y difundiendo medidas por la igualdad de oportunidades.
- Formar en igualdad de oportunidades a mujeres y hombres que componen la plantilla de Omsida.
- Asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de Omsida.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral
- Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad
- Implementar el protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de género o identidad sexual
- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

3 ESTRUCTURA DEL PLAN

3.1 Breves resultados del diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad

Analizando el perfil de nuestra plantilla, podemos comprobar que se cumple la realidad que impera en el tercer sector. Las organizaciones sin fines de lucro es un sector altamente feminizado además de también ser uno de los sectores con mayor precarización del trabajo a pesar de que las mujeres que trabajan son altamente cualificadas. Por lo cual, es un reto para el tercer sector incluir a hombres en trabajos feminizados.

Por otro lado, otro de los datos analizados sobre la configuración de la plantilla es el relativo a la edad, podríamos decir que el perfil de la plantilla de Omsida es: mujer de 40 a 50 años con estudios universitarios, familiares dependientes y con una jornada a tiempo parcial.

Sobre la clasificación profesional vinculada a la promoción y la formación, según el análisis realizado podemos destacar el alto porcentaje de formación universitaria y que ocupan sobre todo la categoría profesional 2. En este de las 7 personas que hay en plantilla el 71.4 % (5) de la plantilla cuenta con esta formación y el 28.6 % (2) posee educación secundaria, FP o técnica.

Omsida cuenta con unas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se adaptan a las diversas condiciones de su plantilla laboral, sin embargo, tiene toda la disposición de seguir mejorando según las condiciones cambiantes de su plantilla. La organización aún no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y es una tarea de mejora a incluir en el presente plan.

3.2 Acciones y medidas

Según los resultados del diagnóstico realizado en Omsida podemos afirmar que se trata de una organización consecuente con una política de igualdad y equidad en todos los aspectos de la vida organizacional de la asociación, por lo cual tocaremos algunos aspectos que sirven para fortalecer aún más las medidas que llevan a cabo en la organización.

El presente plan consta de 5 ejes de actuación, cada uno de ellos con 3 acciones a implementar.

Eje 1: Acceso al empleo

La estabilidad de la plantilla es uno de los rasgos de la asociación. Además, su reducido tamaño también es otra de las limitaciones en el acceso al empleo. No obstante, cuando se han tenido que realizar selecciones, se ha hecho con un equipo paritario y atendiendo a herramientas que facilitan el acceso a las ofertas tanto a hombres como mujeres.

Objetivos específicos

- a) Procurar la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación

- b) Insertar en las contrataciones diversos perfiles tanto en edad como en identificación étnica, racial, etc.
- c) Detectar obstáculos en el acceso a las diferentes ofertas de empleo que se pueda ir dando

Acciones:

- a) Alargar a través de proyectos más financiados y/o a través de alianzas con otras organizaciones para superar la barrera de parcialidad en las jornadas en las contrataciones que maneja la organización
- b) Sistematizar un proceso de selección donde se ponga en valor la paridad atendiendo a la igualdad de género, la edad y la diversidad sociocultural
- c) Introducir en la incorporación a la plantilla de un conocimiento de la asociación, tanto en acciones como en organización interna, gracias a un manual de bienvenida

Indicadores:

- a) Se ha conseguido aumentar la duración de un 25% de los contratos
- b) En el caso de que se haya producido alguna nueva contratación, se han establecido unos criterios de selección con medidas correctoras de desigualdades
- c) Se ha elaborado un manual de bienvenida y se ha dado a conocer entre la plantilla

Eje 2: Formación y comunicación

La formación en Omsida no está sistematizada, y se ofrece bien a demanda de las/los trabajadores, bien a propuesta de la asociación, en función de la mejora de los perfiles que el trabajo diario nos va requiriendo. Respecto a la comunicación, todos los informes ya incluyen los datos desagregados por sexo.

Objetivos específicos:

- a) Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras/es a la formación ligada con la mejora del empleo
- b) Detectar barreras que dificulten el acceso a la formación
- c) Realizar una comunicación inclusiva y no sexista

Acciones:

- a) Contar con un presupuesto para formación de la plantilla laboral
- b) Realizar un informe sobre las necesidades y las barreras que se encuentra la plantilla ante la realización de acciones de formación
- c) Revisar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.

Indicadores:

- a) En la planificación anual, se ha contado con un apartado para la formación profesional
- b) Se ha realizado un estudio anual sobre las necesidades de formación de la plantilla
- c) Se han revisado un 50% de los documentos anteriores, corrigiéndoles cuando sea necesario, y todos los nuevos se elaboran ya con lenguaje e imágenes no sexistas

Eje 3: Salud laboral con perspectiva de género

El trabajo que se desarrolla en Omsida no implica grandes riesgos laborales, no obstante, el trato con personas en situaciones complejas hace necesario una buena preparación para afrontarlas sin un alto coste personal.

Objetivos específicos:

- a) Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral
- b) Promocionar la salud y los hábitos de vida saludables
- c) Cuidar la salud más allá de los riesgos físicos, atendiendo al bienestar físico y emocional de la plantilla

Acciones:

- a) Elaborar un plan de seguridad y salud que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales
- b) Fomentar productos, metodologías y hábitos de trabajo responsables con el medio ambiente y con la salud
- c) Realizar un plan de formación que desarrolle acciones de mejora en las competencias personales y emocionales

Indicadores:

- a) Se ha elaborado un plan de prevención de riesgos atendiendo a las especificidades de género
- b) Se han introducido, al menos, dos medidas nuevas de responsabilidad medioambiental
- c) Toda la plantilla ha realizado una sesión de formación en mejora de competencias personales y emocionales

Eje 4: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En la actualidad, este es el eje más avanzado ya en las políticas actuales de Omsida. La flexibilidad horaria y la adecuación a las necesidades de cada persona, así como el buen clima laboral, hace que las medidas primarias y sustanciales que se puedan tomar en este eje ya estén muchas de ellas implantadas, quedando margen de actuación en la mejora de la comunicación de las mismas.

Objetivos específicos:

- a) Mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores
- b) Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional
- c) Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno

Acciones:

- a) Garantizar que toda la plantilla desde su ingreso a la organización conozca la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- b) Elaborar un manual de bienvenida a quienes se incorporen en la asociación que cuente con el plan de igualdad, el plan de conciliación, el código de ética y el protocolo en materia de acoso sexual, por razón de sexo, género o identidad sexual.
- c) Revisar el convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras

Indicadores:

- a) Se ha informado a toda la plantilla de las medidas de conciliación que ya hay en marcha
- b) Se ha elaborado el manual de bienvenida con los documentos mencionados
- c) Se ha realizado un estudio sobre posibles medidas de conciliación que se puedan seguir implantando

Eje 5: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género o identidad sexual

La plantilla reducida y feminizada, los espacios colectivos de trabajo así como la realidad de diversidad afectivo-sexual con la que trabajamos, hace que muchas de las medidas que se puedan implantar en este eje ya formen parte de la dinámica natural de Omsida.

Objetivos específicos:

- a) Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, género o identidad sexual en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

Acciones:

- a) Elaborar un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- b) Difundir el protocolo utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico y en mano cuando se considere necesario) garantizando que es conocido por todas las trabajadoras y trabajadores.
- c) Incorporar el protocolo en el manual de bienvenida de la entidad.

Indicadores:

- a) Se ha realizado el protocolo
- b) Se ha dado a conocer entre toda la plantilla
- c) Se ha incorporado al manual de bienvenida

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los objetivos y acciones que se recogen en el Plan de Igualdad de Omsida requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto dentro de la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. Además esta evaluación también servirá como un instrumento para la detección de obstáculos y necesidades y para reajuste de las acciones.

Esta evaluación deberá efectuarse en distintos momentos:

- Evaluación previa (correspondiente al diagnóstico)
- Evaluación intermedia, que se llevará a cabo anualmente, en el ejercicio de la memoria de la asociación. Dado que el plan consta de 15 acciones y que la duración es de tres años, cada año deberán haberse realizado, al menos 5 de las acciones propuestas.
- Evaluación final, que recogerá el grado de cumplimiento, la adecuación a los objetivos y el grado de impacto en la plantilla

El seguimiento, o evaluación intermedia del Plan, permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones y se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias, a través de los indicadores marcados en las acciones.

La información recogida se plasmará en los informes anuales, que harán referencia a la situación actual y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando. Los informes elaborados serán trasladados a Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del último año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Igualdad considere necesaria para la realización de la evaluación.

5 REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art. 53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007
- Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza, de 2018