

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Murcia

28/11/2019

INDICE:

Introducción.....	2
1. Compromiso de la asociación.....	4
2. Constitución de la comisión de igualdad.....	5
3. Diagnóstico.....	5
4. Diseño del Plan de Igualdad.....	6
5. Difusión del Plan de Igualdad.....	6
6. Objetivos del Plan de Igualdad.....	7
7. Implantación y seguimiento.....	8
8. Evaluación del Plan de Igualdad.....	15

INTRODUCCIÓN:

AMAIM es una asociación sin ánimo de lucro en la que colaboran personas y entidades sensibilizadas en la defensa de los derechos de los niños y niñas así como profesionales de distintas áreas (trabajo social, medicina, educación, judicial, psicología, enfermería,...) que, de forma voluntaria, están implicadas desde su ánimo en la atención de las niñas y los niños.

Por este motivo, AMAIM promueve actuaciones dirigidas a prevenir y paliar las situaciones de maltrato y abuso infantil y a favorecer el conocimiento y la defensa de los derechos de la infancia.

AMAIM fue constituida en 1990 con el empuje recogido tras la celebración del I Congreso Estatal sobre Infancia Maltratada (Barcelona) y la posterior creación de la Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI), de la que es miembro fundador. Con fecha 9 de mayo de 1990 es inscrita en el Registro General de Asociaciones de la Delegación del Gobierno en Murcia bajo el número 2.674.

Antes de ponerse a trabajar, las personas asociadas y fundadoras de AMAIM asistieron a cursos de formación sobre malos tratos allí donde se celebraban. Mientras se iniciaron distintos estudios de campo para conocer la situación y realidad de los niños y niñas con necesidades de protección en la Región de Murcia. Una vez conocida la realidad y evaluados dichos estudios se procedió a la elaboración de unos protocolos de actuación con los que empezar a trabajar.

En aquellos momentos, AMAIM puso voz de alarma ante la mendicidad infantil que existía en las calles de nuestra región, el inexistente control sanitario de los niños y niñas recién nacidos portadores de VIH +, la separación materno-filial ante hospitalizaciones infantiles y la necesidad de realizar registros oficiales de casos de abuso sexual infantil en nuestra comunidad.

Todo esto fueron grandes retos que vistos en la actualidad, alientan a seguir trabajando con más fuerza ya que se consiguieron reformas por el bien de esos niños y niñas.

A lo largo de su historia AMAIM ha desarrollado y sigue desarrollando diferentes proyectos y actuaciones destinados a la ayuda a la infancia maltratada:

1. Servicio de información y orientación.
2. Actuaciones y campañas de sensibilización social.
3. Servicio de formación.
4. Servicio para la notificación anónima de casos.
5. Servicio de biblioteca y documentación especializada.
6. Programa para la prevención de la violencia entre iguales (PREVI).
7. Programa de educación familiar y parentalidad positiva.
8. Red social contra el maltrato infantil.
9. Make it safe campaña global por una internet segura para infancia y adolescencia.

Estos elementos han quedado reflejados en nuestros VALORES, recogiendo a continuación los que guardan relación con el tema que nos ocupa.

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con mirada en perspectiva de género en proyectos y en actuaciones, que ya se vienen trabajando en nuestra Asociación.
2. Igualdad de trato y no discriminación de las personas, por razón de sexo, origen, religión, etnia, discapacidad, orientación sexual o edad.
3. Gestión de la diversidad. Apoyar contrataciones de personal de diferentes países.

Por todo lo expuesto, surge la creación de un plan de igualdad para visibilizar, las acciones que ya se vienen trabajando en nuestra asociación desde sus inicios y las posibles debilidades detectadas en el análisis de los distintos elementos estudiados.

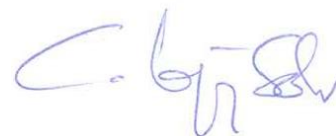
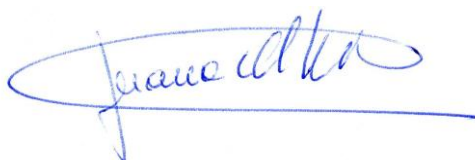
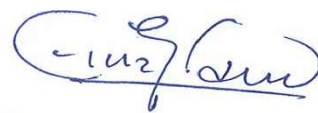
A continuación, presentamos el Plan de Igualdad de la Asociación Murciana de Apoyo a la Infancia Maltratada (AMAIM). Para su elaboración se ha seguido “el Plan Estratégico del tercer sector de Acción Social: guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social” y el Plan de Apoyo de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN:

La Junta Directiva de la Asociación AMAIM (asociación murciana de apoyo a la Infancia maltratada) cual se compone de la Presidencia a cargo de Doña Juana María López Calero, Vicepresidencia Doña Encarna Díaz García, Secretaría Doña Ana Albacete García, Tesorería Doña Fina García Cano, Vocalía de Divulgación Doña Concepción López Soler y Vocalía de Divulgación Doña M^a Jose Partera González, se compromete a proceder la implantación de un Plan de Igualdad, para llevar a cabo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y velar por su cumplimiento. Para ello, trabajaremos siguiendo la detección de barreras y discriminaciones que puedan existir dentro de la Asociación, establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, si las hubiera y realizar acciones para fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres;

Además de facilitar los recursos necesarios tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del Plan de Igualdad.

Murcia, a 15 de enero de 2020



2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Una vez tomada la iniciativa de realizar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por parte de la junta directiva, se procederá a la creación de un equipo de trabajo constituyéndose entre la asociación y la plantilla.

La Comisión permanente de igualdad estará formada por:

1. Dos personas de la Junta Directiva.
2. Dos personas de la plantilla.

La Comisión creada será la encargada de llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Informar y sensibilizar a la plantilla.
2. Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
3. Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

3. DIAGNÓSTICO:

Como punto de partida se realizara un análisis en materia de género mediante diversas reuniones de carácter formativo, asesoramiento y encuestas, llegándose a un diagnóstico claro y real, para poder avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva.

Los puntos a centrar serían la conciliación de la vida laboral-familiar y la no discriminación, promoviendo la diversidad y un entorno seguro y saludable.

Este diagnóstico permitirá evaluar la realidad de la plantilla de la asociación y las relaciones sociales con el resto de personal de otras entidades, ya que son espacios compartidos.

4. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD:

El diseño del Plan de Igualdad se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes valores:

- Integral: incidir positivamente en toda la plantilla de nuestra Asociación y que a su vez tenga un impacto positivo en la sociedad y con las personas con las que se trabaja a diario.
- Transversal: Implica a todo el personal tanto la Junta Directiva como la plantilla y las relaciones de las mismas con el resto de personal de las otras entidades, por el espacio compartido de nuestra Asociación.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes lo que permite corregir errores y mejorar.
- Flexible: se realiza en función de las necesidades y posibilidades reales.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real, entre mujeres y hombres.

5. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

La difusión del Plan se hará en dos partes, interna y externa.

Difusión interna: dirigidas en primer lugar a las personas con responsabilidad en la gestión, Junta Directiva, de la organización y de todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos y expandiéndolo a todo el personal.

Difusión externa: dándolo a conocer a las Instituciones Públicas competentes y otras entidades, ya que la asociación tiene espacios compartidos, esto contribuirá la calidad de los servicios que ofrecemos.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

En vista del diagnóstico realizado se ha recogido los siguientes objetivos.

Objetivo General:

Promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades profesionales, en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, mediante acciones de comunicación y formación en la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

Objetivos Específicos:

- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de la Asociación de ofensas de naturaleza sexual.
- Conciliación de la vida profesional, personal y familiar a toda la plantilla de la asociación.
- Garantizar en la asociación la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y 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 una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Concordancia del Plan de Igualdad con el plan de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Conforme a estos objetivos la asociación ha establecido una serie de medidas encaminadas a paliar las necesidades halladas y/o mejorar las que tienen y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Metodología:

Las medidas de análisis se van a estructurar en áreas: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo, acoso laboral, cultura organizativa y para una salud con seguridad laboral con perspectiva de género.

Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y/o mantener y conseguir superar las deficiencias detectadas o desarrollar las ya implantadas si fuera necesario y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos específicos y la fecha de su comienzo.

7. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO:

La ejecución del Plan se lleva a cabo a través de las siguientes medidas adoptadas en relación a los objetivos específicos marcados:

MEDIDAS/ACCIONES:

1. Fomentar dentro de la Asociación la Igualdad entre mujeres y hombres como principio básico.

MEDIDAS 1:

- Creación del Plan de Igualdad-Enero de 2020.
- Difusión del Plan de Igualdad.
- Formación en Igualdad de Oportunidades a la plantilla.
- Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos y talleres de la Asociación.

2. Realizar acciones para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la Asociación.

MEDIDA 2:

- Valorar los puestos de trabajo y reflejarlos por escrito.
- Difundir y promover la Igualdad.

3. Eliminar las barreras, si las hay, que pueden obstruir el acceso a un mismo puesto de trabajo entre mujeres y hombres.

MEDIDA 3:

→ Ofertar los puestos de trabajo vacantes de la Asociación refiriéndose en femenino y masculino.

4. Asegurar que no haya brecha salarial entre las retribuciones de un mismo rango entre trabajadoras y trabajadores.

MEDIDA 4:

→ Revisión de los complementos salariales con la asesoría laboral.

→ Publicación de los salarios para garantizar la igualdad salarial y la transparencia.

5. Establecer mecanismos para que las trabajadoras y los trabajadores de la Asociación puedan conciliar vida laboral, familiar y personal.

MEDIDA 5:

→ Flexibilidad de horarios para la conciliación familiar efectiva, tratando los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excedencias, teletrabajo...el permiso de paternidad de 13 días, añadidos a los dos ya existentes.

→ 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.

6. Prevención del acoso sexual fomentado el buen trato entre toda la plantilla de la asociación y con el resto de personal, por el espacio compartido con otras entidades.

MEDIDA 6:

- Identificar adecuadamente que es el acoso.
- Destinar medios a la formación específica sobre acoso dirigida a mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la comisión de igualdad.
- Establecer medidas estructurales que favorezcan una mayor visibilidad por parte del resto de integrantes: paredes diáfanos, espacio de trabajo compartido, etc.
- Restringir el acceso a páginas web de contenido sexual a no ser que esté justificada por un caso de investigación.
- Habilitar un espacio (buzón, aplicación web...) donde la plantilla pueda dirigirse de forma anónima al encargado de atender estos aspectos.
- Poner en marcha el protocolo de actuación: tener elaborado el mismo como estrategia de prevención y debe ponerse en marcha con las siguientes condiciones:

Seriedad, independencia, objetividad, compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima, confidencialidad, privacidad, imparcialidad. Además el procedimiento debe preservarla con la más estricta confidencialidad: esa obligación será puesta en conocimiento de todas las personas intervinientes de forma expresa, así como las sanciones laborales que conlleva saltarse dicha confidencialidad.
- Facilitar la presentación de denuncias. Se recomienda la elaboración de formularios de denuncia Tipo y que la asociación brinde asesoramiento para el cumplimiento de la denuncia.
- Designación de una persona responsable de ofrecer medidas de atención.
- No reiteración de la declaración de los hechos.
- Protección ante represalias.
- Medidas favorecedoras de integración de la víctima.
- Rapidez: establecer unos plazos temporales adecuados para la máxima agilidad en la resolución del caso.

- Favorecer la concienciación sobre la problemática: toda la plantilla somos responsables.
 - Presunción de inocencia: la persona denunciada será informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y tendrá la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso.
7. Utilización del lenguaje no sexista, informando sobre el tema a toda la plantilla.

MEDIDA7:

- Nociones básicas de comunicación incluyente, tanto en la comunicación escrita, oral, visual y digital: aclarando conceptos; el sexismo no está en la lengua en sí misma, sino en el uso que se hace de ella.

En la comunicación escrita:

Se recomienda evitar el uso del masculino genérico porque oculta a las mujeres.

En la comunicación oral:

- Evitar el uso del masculino genérico.
- Referirse a las personas que desempeñan cargos por su denominación sexuada.
- Incluir a todas las personas utilizando genéricos y/o desdoblamientos.
- Dirigirse de la misma forma a mujeres y hombres, evitando expresiones o tópicos sexistas: señorita, bonita...
- Utilizar el criterio alfabético para evitar nombrar, por sistema en primer lugar, a los hombres y en segundo a las mujeres.
- Fomentar la expresión y participación de mujeres y hombres por igual, evitando prejuzgar o hacer uso de expresiones que estereotipen a las personas.

En la comunicación visual:

- Presentar a todas las personas con dignidad, no cosificadas, ni sexualizadas o en situación de subordinación.
- Otorgar visibilidad a las mujeres, evitando utilizar la figura masculina como referente universal.
- Velar por el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, para garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de unos y otras.

En la comunicación digital:

- Mantener un diseño inclusivo de web de la asociación que tenga en cuenta a mujeres y hombres potenciales usuarias/os.
- Representar de manera equilibrada a mujeres y hombres.
- Mostrar a ambos sexos en roles distintos a los tradicionales.
- Usar voces femeninas y masculinas en las locuciones y audiovisuales.
- Mantener contenidos de igualdad en la web de la asociación y accesibilidad a las mismas.

8. Fomentar la cultura organizativa, que puede ser fuerte o débil.

MEDIDA8:

- Fomentar las culturas fuertes dentro de la asociación, que se caracterizan porque los valores de una organización son firmes y aceptados por toda la plantilla.
- Evitar dentro de la asociación una cultura débil, que se corresponde con que el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés por su personal, no hay métodos de estimulación hacia el

empleado, no existe

incentivos por el nivel de productividad del personal laboral, entre otros, es decir, se observa un desinterés por los empleados que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.

9. Medidas de prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género.

MEDIDA9:

- Informar de forma directa sobre las previsiones específicas sobre política sanitaria.
- Informar de forma indirecta en la prevención del acoso, por razón de género y acoso sexual, su prevención, como focos específicos de riesgo para la salud mental dentro de los riesgos psicosociales.
- Fomentar el decálogo de buenas prácticas para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género, a toda la plantilla.

10. Medida de implantación del decálogo de buenas prácticas para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.

MEDIDA10:

- Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.
- Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo

a las que están sometidas

hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.

- Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.
- Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.
- Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado del puesto de trabajo.
Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
- Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.
- Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e

interrelación entre ambos

planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

- El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
- Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

La evaluación del Plan será de forma continuada e interna y será llevada a cabo por la comisión permanente de igualdad. Se evaluará si las medidas propuestas se han adoptado o no y el impacto alcanzado de las mismas.

Por otro lado se realizará un cronograma para ir haciendo un seguimiento de todo lo que se ha llevado a cabo y cumplido a lo largo del año 2020 y así poder mejorar si fuera necesario, objetivos alcanzados y la renovación del Plan para el siguiente periodo.

VARIABLES /INDICADORES DE MEDICIÓN PARA LA EVALUACIÓN:

- ¿Se ha creado el Plan de Igualdad?
- ¿Se han valorado los distintos puestos de trabajo?
- ¿Se ha promovido y difundido la igualdad dentro de la asociación?
- ¿Se ha formado a la plantilla en igualdad de oportunidades?

- De los cursos y talleres realizados, ¿en cuántos se ha incluido un módulo en igualdad de oportunidades?
- ¿Se han ofertado las distintas vacantes laborales en femenino y masculino?
- ¿Se han revisado los complementos salariales?
- ¿Se han publicado los salarios para garantizar la igualdad y la transparencia?
- ¿Se han incluido la flexibilidad de horario para conciliar vida laboral y familiar?
- ¿Se han redactado diferentes medidas de conciliación para garantizar la no discriminación de la vida personal y familiar?
- ¿Se ha fomentado medidas sobre la cultura organizativa dentro de la asociación?
- ¿Se ha informado y formado referente a la prevención y actuación del acoso sexual?
- ¿Se ha fomentado y formado referente al sexismo?
- ¿Se ha informado del plan de riesgos laborales con perspectiva de género?
- ¿Se ha fomentado el decálogo de buenas prácticas para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género?