

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN:

Tal y como se describe en diferentes estudios, el hecho de que en las ONG haya una mayor presencia numérica de mujeres, produce el efecto de invisibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres con la falsa consideración de que con ello ya se ha alcanzado la igualdad de género.

A esto se suma la consideración de que en las ONG no existen desigualdades entre trabajadoras y trabajadores en base a que son entidades que trabajan de forma solidaria y desinteresada, de tal manera que estas desigualdades se producen en otro tipo de organizaciones (empresas, organizaciones políticas, sindicales, etc.), así como dar por sentado que al ser una organización formada mayoritariamente por mujeres, todas ellas trabajan con perspectiva de género por el hecho de serlo.

La feminización de las ONG no cambia el hecho de que se produzcan en ellas las mismas situaciones de desigualdad de género que en otro tipo de sectores laborales.

Es habitual encontrar que las estructuras de representación están lideradas mayoritariamente por hombres, especialmente cuando las ONG son de gran tamaño, mientras que en las organizaciones más pequeñas, y con formas organizativas más flexibles, las mujeres alcanzan mayores cotas de representación, como es nuestro caso.

MARCO JURÍDICO

El 22 de marzo de 2007 se publicó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si atendemos únicamente a los puntos que afectan más a las empresas, podemos destacar las siguientes:

**Proteger la maternidad, asumida como una cuestión de interés social.*

**Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.*

**Establecer medidas para erradicar la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.*

**Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo en el resto de la sociedad.*

**Elaborar políticas de acción positiva.*

**Posibilidad de dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad en los contratos con las Administraciones Públicas.*

**Establecimiento de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as, o negociar medidas en las de plantilla inferior.*

**Creación de un distintivo oficial para empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.*

**Medidas y apoyo técnico institucional para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.*

COMPROMISO

Ante esta realidad, la dirección de Acopros, se compromete de forma oficial a adoptar y poner en marcha el siguiente plan de igualdad con la intención de desarrollar los siguientes aspectos:

- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización del enfoque de género en los servicios y programas que desarrolla la entidad.

ACCIONES

Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

- Flexibilidad de horarios de entrada y salida
- Formación a todo el equipo, tanto hombres y mujeres en materia de conciliación.

Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.

- Política salarial de la entidad igualitaria, basada en los Convenios Colectivos para cada perfil profesional.

Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.

- Revisar y corregir la documentación interna de la entidad para garantizar que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio.
- Evitar el trato diferenciado en función del sexo.
- No utilizar imágenes estereotipadas de las mujeres en la publicidad de la asociación.

Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.

- Servicios contratados a una mutua que asegure la adopción de las medidas necesarias en cuanto a salud laboral y prevención de riesgos.

Transversalización del enfoque de género en los servicios y programas que desarrolla la entidad.

- Actuaciones específicas desde cada servicio:

SERVICIO DE ATENCIÓN Y APOYO A FAMILIAS

- Sesiones de sensibilización a las familias sobre reparto de responsabilidades, participación...

SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL

- Fomento de la participación de usuarias interesadas en cursos de formación tradicionalmente masculinos (carretilla elevadora, plataforma elevadora...)
- Sensibilización a empresarios.
- Información a los usuarios y usuarias en materia de igualdad.

SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA y (RE)HABILITACIÓN LOGOPÉDICA

- Desarrollo de talleres para la prevención de la violencia machista y empoderamiento de la mujer con discapacidad.
- Introducción de un apartado específico de igualdad en el protocolo de valoración de los usuarios , que ayude a detectar situaciones susceptibles de intervención.

BIBLIOGRAFÍA

- *Plan estratégico del Tercer Sector de acción social. Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social.* Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad