

# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

## **ASOCIACIÓN IN GÉNERO**

**INTERCULTURALIDAD Y GÉNERO**



# **INDICE**

**1. Introducción**

**2. Objetivos**

**3. Ámbitos de actuación**

**4. Estrategias y acciones por ámbitos de actuación.**

**5. Evaluación y seguimiento del plan.**

**6. Cronograma.**

**1. Introducción**

La Asociación In Género (interculturalidad y género), es una Entidad sin ánimo de lucro que nace en Diciembre de 2005 con el ánimo de dar respuesta a las necesidades específicas que tiene el colectivo de personas que ejercen la prostitución. Los fines de la Asociación son los siguientes:

- Promover la igualdad y la integración de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, especialmente con aquellas personas inmersas en procesos de exclusión social.
- Evaluar y trabajar en profundidad los problemas de integración que presentan algunos colectivos específicos de personas, especialmente las mujeres inmersas en prostitución, tráfico y trata de personas o procesos de exclusión social, derivados de estos fenómenos.
- Luchar activamente para la erradicación de las mafias de explotación sexual, tráfico y trata de personas, a través de programas de información, asesoramiento y denuncia, así como para la defensa de los derechos humanos de estas víctimas.
- Participar activamente en el desarrollo de Programas y Proyectos que mejoren la salud y la calidad de vida de las personas que ejercen la prostitución, especialmente proyectos sanitarios y sociales, interculturales, educativos, formativos, de inserción, etc...
- Establecer redes de colaboración con Asociaciones, ONGs, Instituciones o colectivos, para el desarrollo común de Programas y Proyectos regionales, nacionales y transnacionales y especialmente con los países del Sur.
- Crear una conciencia solidaria y participativa en los temas de Género, Igualdad y Exclusión social a través de las actividades de la Asociación.

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.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque la Asociación In Género 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 Asociación In Género 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.

Por otra parte, en la Asociación In Género se es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Asociación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre los trabajadores. A lo largo de años de funcionamiento se corre el riesgo de perder de vista la “visión” de la organización y las características especiales y concretas del lugar donde trabajamos en detrimento de las relaciones laborales y personales. Es deseo de la Asociación mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad y coherencia.

## **2. Objetivos**

### OBJETIVO GENERAL

Promover que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Asociación como en la consecución de sus fines estatutarios.

### OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Asociación en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Asociación en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ONG, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

## **3. Ámbitos de actuación**

Desde la Asociación In Género nos planteamos, de acuerdo al objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- **Ámbito corporativo**

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

- **Ámbito de relaciones laborales**

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

- **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación**

Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

## **4. Estrategias y acciones por ámbitos de actuación**

### **❖ AMBITO CORPORATIVO**

#### **Objetivos:**

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Asociación.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.

- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

#### Acciones:

- Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida todos los miembros de la plantilla.
- Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- Revisión de las publicaciones generadas por la asociación: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de igualdad, que persigue en sus acciones.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

#### ❖ AMBITO DE RELACIONES LABORALES

#### Objetivos:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la Asociación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Asociación.

- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la Asociación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

#### Acciones concretas por áreas de actuación

##### Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

- Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

- Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

##### Área de condiciones de trabajo y política salarial

- Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

##### Área de riesgos laborales y salud

- Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

##### Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



- Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.

- Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

#### ❖ AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ORGANIZACIÓN

#### Objetivos

- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros proyectos el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

#### Acciones

- Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad para las personas participantes en nuestros proyectos.

### **5. Evaluación y seguimiento del plan**

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa.

- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final. El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:

- grado de cumplimiento de objetivos
- nivel de corrección de desigualdades.
- grado de consecución de los resultados obtenidos.

- Evaluación del proceso:

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

- Evaluación de impacto:

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.



Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Vigilar que se mantenga la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Acción área de riesgos laborales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización.		X	X										
Sensibilización frente al acoso en la Organización.					X	X							
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Organización y se tomen las medidas pertinentes.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Formación y sensibilización relativas a la Igualdad para los usuarios de nuestros proyectos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

\* A principios de cada año se renueva en asamblea general este Plan de Igualdad en Asamblea General para el siguiente año. (03/01/2024)