

# PLAN DE IGUALDAD PARA TRABAJADORES

ASOCIACIÓN OSCENSE DE  
ESCLEROSIS MÚLTIPLE - AODEM-



# INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En mayo de 2011 el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la estrategia «Europa 2020: para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género y adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Los principales objetivos de este pacto son: reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, y combatir todas las formas de violencia contra la mujer con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

El artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y consagra en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el anteriormente nombrado artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad, este Plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como consecuencia de este Plan buscaremos que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y se acuerdan las medidas necesarias determinadas en la Legislación Laboral vigente.

**En la Asociación de Esclerosis Múltiple Oscense hay una plantilla de 5 personas, por lo que la realización de un Plan de Igualdad es una opción voluntaria, a través de la que pretendemos mostrar nuestro compromiso con la Igualdad**

# 1.- CARACTERÍSTICAS, OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

El “Plan de Igualdad para el personal de AODEM” que se presenta en este documento, es un reflejo del compromiso de AODEM por la igualdad en toda su amplitud, y especialmente en este Plan, en la Igualdad entre mujeres y hombres.

## Características del Plan de Igualdad de AODEM.

- Diseñado para el personal que forma la plantilla.
- Toma la transversalidad de género como eje central, principio y estrategia, para lograr una efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de AODEM, en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Es una herramienta de prevención frente a posibles discriminaciones por razón de sexo.
- El presente documento está vivo, igual que lo está AODEM, por estar constituida por un grupo humano, por lo cual este documento puede variar a lo largo de su implantación y cuando sea necesario.
- En una primera fase, este Plan de Igualdad, contempla a la plantilla, pero debemos hacer partícipe del mismo a todas las personas que forman AODEM – Junta Directiva, voluntariado, personas asociadas, etc.). Puesto que el logro y consecución total de todos los objetivos, debe ser responsabilidad de todas las partes implicadas en AODEM.

## Objetivos Generales.

Este Plan de Igualdad pretende ser, como se define en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, “un conjunto ordenado de medidas adoptadas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

- Implantar efectivamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas en la Asociación, eliminando cualquier discriminación por razón de género.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la Asociación.

## Objetivos Específicos.

- Incorporar la Igualdad como un objetivo central de la Asociación.
- Concienciar al personal de AODEM de la importancia que supone realizar el trabajo en condiciones de igualdad y conciliación.
- Promover cuantas acciones formativas e informativas sean necesarias para facilitar la igualdad de género entre las personas que forman la plantilla de la entidad. Capacitación del personal respecto a la promoción de la igualdad de género
- Dar un trato preferente en la contratación de nuevo personal por la Asociación, a las personas del género menos representadas en la entidad, en todo caso bajo los supuestos de igualdad de condiciones, de idoneidad, mérito y capacidad.
- Garantizar unas condiciones de trabajo que presten especial atención a mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, (salud laboral, paternidad, maternidad, lactancia y embarazo, cuidado de personas a cargo de los trabajadores/as).
- Promover protocolos de actuación ante posibles situaciones acoso.
- Establecer principios de exclusión de cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras de la Asociación.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la entidad.

## Personas implicadas.

En esta primera etapa las personas implicadas serán la plantilla remunerada y de la Junta Directiva.

## 2.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### 1.- Estructura de la plantilla remunerada:

- ✓ Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
- ✓ Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
- ✓ Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.

### 2.- Selección:

- ✓ Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
- ✓ Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a AODEM, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

### 3.- Formación:

- ✓ Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la asociación.
- ✓ Formar tanto a mujeres como a hombres de la asociación en liderazgo.
- ✓ Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

### 4.- Conciliación

Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la asociación y darlo a conocer a toda la plantilla.

## 5.-Sexismo y acoso sexual

Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

## 6.- Cultura organizativa y clima laboral:

- ✓ Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- ✓ Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- ✓ Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- ✓ Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- ✓ Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.
- ✓ Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como en las redes sociales.
- ✓ Revisar y corregir de los estatutos y de toda la documentación que se utiliza en la asociación.

## 7.- Salud laboral:

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- ✓ Promover las pruebas médicas que por edad y sexo son propias para cada persona de la plantilla de AODEM.

### 3.- DIAGNÓSTICO.

#### 3.1. Datos de la Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple.

Denominación Fiscal	Asociación de Esclerosis Múltiple Oscense.
Forma Jurídica	<b>Asociación</b>
Dirección	<b>C/ Berenguer nº 2-4, 4º planta. C.P. 22004, Huesca.</b>
Teléfono	<b>974245660</b>
Correo electrónico	<b>aodem@aodem.org</b>
Web	<b>www.aodem.org</b>

#### 3.2. Características de la Plantilla.

La plantilla está compuesta por 5 personas:

Presidenta, Trabajador Social, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta y Psicólogo.

##### 3.2.1. Plantilla remunerada desgregada por sexo:

<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>3</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>5</b>

3.2.2. Plantilla remunerada desgregada por sexo y tipo de contrato.

	<b>FIJO</b>	<b>INDEFINIDO</b>	<b>OTROS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MUJERES</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

### 3.2.3. Plantilla remunerada desgregada por sexo y tipo de jornada.

	<b>J. COMPLETA</b>	<b>J. PARCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MUJERES</b>	1	2	3
<b>HOMBRES</b>	0	2	2

### 3.2.4. Composición de la Junta Directiva.

La Junta Directiva está compuesta por:

Presidenta, Vicepresidente, Secretario, 2 vocales y Tesorera.

<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
3	60	2	40	5

## 4.- GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ENTIDAD.

AODEM declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

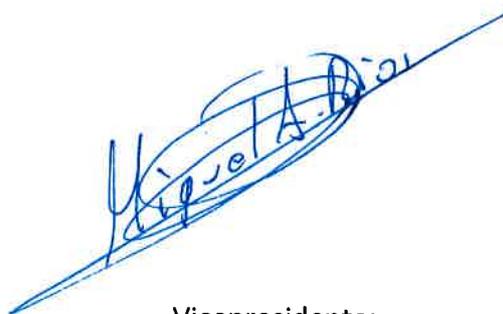
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Firman los miembros de la Junta Directiva:



Presidenta:  
Maria de la Peña Hernando Grimal



Vicepresidente:  
Miguel Ríos Liesa



Secretario:  
Carlos Martínez Hernando



Tesorera:  
Maricarmen Manrique Alfaro



Vocal:  
Carlos Royo Ubieto



Vocal:  
Blanca Martínez Moreno

En Huesca, noviembre del 2023.