

PLAN DE IGUALDAD- A. PREVENIR DELEGACIÓN ESPAÑOLA



2020-2025

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Aunque en la Asociación Prevenir no tenemos la obligación de elaborar un plan de igualdad, porque nuestra plantilla de personas trabajadoras es reducida, con proyectos y acciones específicas hemos contado con un máximo de 10 personas contratadas, consideramos que la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos y de poner de **poner de manifiesto nuestro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

El Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN PREVENIR- DELEGACIÓN ESPAÑOLA va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En el Plan de Igualdad se recogen medidas para una comunicación tanto interna como externa con lenguaje no sexista, prestando especial atención al cumplimiento de este objetivo en la elaboración de nuestros materiales, contenidos educativos y programas.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los del mismo, especialmente en cuanto a la política de recursos humanos y el diseño de nuestras intervenciones y programas.

Objetivos específicos:

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación y en todos los proyectos, programas y materiales que diseñemos y promovamos.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN PREVENIR-DELEGACIÓN ESPAÑOLA. También se destina a todas las personas que contraigan una relación de cooperación/colaboración y/o de voluntariado con LA ASOCIACIÓN PREVENIR- DELEGACIÓN ESPAÑOLA.

PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar y cumplir para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La igualdad y la perspectiva de género desde una óptica transversal aplicada a los programas de intervención con niños, niñas y adolescentes, familias, profesorado, agentes educativos y de salud, etc.

Las **medidas** que se integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes: Reclutamiento y selección de personal, Desarrollo profesional, Comunicación- Lenguaje no sexista, Retribución y Conciliación de la vida personal-vida profesional.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:

- Se aceptan por igual las candidaturas de mujeres y hombres y atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.

DESARROLLO PROFESIONAL

- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.
- Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

COMUNICACIÓN- LENGUAJE NO SEXISTA.

- Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todo el contenido de nuestros materiales, formaciones, proyectos y programas.

RETRIBUCIÓN

- Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa. La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la entidad.

CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL

El Plan recoge medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras como:

- La distribución irregular de la jornada flexibilidad laboral.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por cuidado y enfermedad de hijos e hijas/ viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- Flexibilidad laboral para cuidado de persona familiar dependiente.
- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del presente Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN PREVENIR- DELEGACIÓN ESPAÑOLA tiene una duración de **5 años** (2019-2024).

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan que se presentarán ante la Dirección de la Entidad en Portugal.

El Plan queda a disposición pública en la página web de la Asociación Prevenir y en la sede de Prevenir para consulta por parte de todas las personas asociadas y cualquier persona que lo solicite.

En Santa Cruz de Tenerife a 13 de enero de 2020.

