


PLAN DE  
IGUALDAD



Solidaridad Internacional para el Desarrollo

 [infoSOLIDES@gmail.com](mailto:infoSOLIDES@gmail.com)

 **685 255 418**

## PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN SOLIDES (SOLIDARIDAD INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO)

Aprobado en junta el 29 abril de 2018

### 1. PRESENTACIÓN

SOLIDES se constituyó el 10 de abril de 2014 mediante acta fundacional, como una entidad sin ánimo de lucro, al amparo del artículo 22 de la CE, regida por la ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo. Desde el 7 de julio de ese mismo año se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones. Aunque con perspectiva nacional e internacional, SOLIDES ha centrado su ámbito de actuación fundamentalmente en la Comunidad de Madrid.

SOLIDES firmo en junio de 2018 un convenio de colaboración con la Fundación Psicología sin Fronteras, con la que se viene trabajando en la atención psicológica a la población inmigrante y refugiada. Esta colaboración nos ha llevado a establecer relaciones de trabajo colaborativo conjuntamente con SOS Racismo, Karibu, Pueblos Unidos y el Observatorio de Derechos Humanos.

En estos seis años de vida SOLIDES se ha volcado sobre todo en los aspectos psicológicos de la población inmigrante, en la llamada historización del proyecto migratorio. La asociación trabaja en duelos migratorios, reestructuración familiar y en los nuevos modelos familiares, reorganización de los proyectos migratorios, intervenciones institucionales en los centros educativos de los hijos escolarizados, familias transoceánicas, acogida y seguimiento en la reagrupación; y derivado de todo esto el malestar psicológico que se traduce en síntomas: depresión, miedos, ansiedad, angustia, estrés, cronificación de síntomas psicósomáticos asociados a los distintos malestares físicos (dolor de cabeza, dolores musculares, insomnio, cambios corporales, etc.) y los derivados de los malestares propios de la convivencia (discriminación, homofobia, xenofobia, racismo).

Importancia fundamental se le concede a la visibilidad de la mujer en el proyecto migratorio, la conquista poco a poco de su autonomía, las exigencias sociales que se enfrenta como madre, la ruptura de pareja y el recuento de los hijos, con todo lo que esto conlleva.

Precisamente por el reconocimiento del papel tan importante que juega la mujer en los proyectos migratorios, SOLIDES consideró, que a pesar de no tener obligación “legal ni administrativa” de elaborar un plan de igualdad, al tener menos de 50 trabajadores, si tiene un compromiso moral con los colectivos más desfavorecidos, colectivos la mayoría de las veces adscritos a la condición de género. Otros de los colectivos que se encuentran, en la mayoría de los casos, desprotegido en su proyecto migratorio, proyecto que incluso es impuesto por su condición de orientación y de identidad sexual es el colectivo LGTBI inmigrante, muchos de ellos en situación de refugiados y asilados por dicha condición.

De ahí nuestra “obligación moral” de poner de manifiesto, a través de un Plan de Igualdad, nuestro compromiso y nuestra lucha por la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su sexo, género, orientación o identidad sexual, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

## 2. MARCO LEGAL

La Constitución Española en su artículo 14 proclama como uno de los derechos fundamentales que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Pero no es solo en este artículo donde queda reflejada dicha igualdad, sino que la propia Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador de todo el ordenamiento jurídico y de la práctica administrativa.

A las normas superiores que recogen la igualdad y la no discriminación como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Europeo de la Igualdad de Género, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, etc., se une nuestra legislación nacional a través de diversas leyes y Reales Decretos, en la que sin duda destaca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Es en el artículo 46 de esta Ley Orgánica donde se define que se entiende como planes de igualdad; así los planes de igualdad se entenderían como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

Dicha Ley Orgánica marca claramente los contenidos de dicha igualdad en distintos ámbitos como sería en el sistema educativo, en los medios de comunicación, en el ámbito laboral tanto privado como público, Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado, etc.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para dar respuesta a una sociedad como la que vivimos actualmente, que está en constante cambio, de continuos avances, con una tendencia a la globalización no solo económica y social, con la entrada de nuevos colectivos y formas de pensar y de vivir, debemos elaborar un plan de igualdad que este acorde con ello. Por lo tanto nuestro plan de igualdad debe cumplir con unas series de características como son:

- Tiene que ser un plan integral, que incida no solo en la situación de las mujeres sino, en el caso de nuestra asociación, en todo sus socios y voluntarios.
- Transversalidad, integrar la perspectiva de género en toda la gestión de la entidad.
- Dinámico, en consonancia con la misma sociedad actual
- Sistemático y coherente, que a pesar de estar sujeto a cambios no se olvide el objetivo final que es conseguir la igualdad real.

- Flexible, teniendo en cuenta siempre las necesidades y posibilidades de nuestros trabajadores, asociados y voluntarios.
- Comprometido con los colectivos con los que trabaja

Aunque los objetivos a cumplir son amplios, hay unos que son los principales y son los primeros que hay tener en cuenta en su cumplimiento, pudiendo así marcar nuevas metas. Estos objetivos principales que se persiguen son básicamente los siguientes:

1. Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, género u orientación sexual.
  - a) Inclusión en la perspectiva de igualdad del colectivo LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales),
  - b) Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, discriminatorio y vejatorio
  - c) Eliminación de discriminación por embarazo, maternidad/paternidad, por asunción de obligaciones familiares o por el estado civil.
  - d) Fomentar la conciliación laboral, personal y familiar.
2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, condiciones de trabajo y salarios.
3. Eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

En función de estos objetivos SOLIDES elaboró un Plan de Igualdad, para todos los implicados en la asociación, es decir, socios, trabajadores, voluntarios, pero intentando además llegar al colectivo “diana” de su actividad.

Para la consecución de sus objetivos se establece un plazo de 5 años, contado a partir de la fecha de su firma. Sin embargo los objetivos a cumplir serán revisados cada año en previsión a los cambios de plantilla, socios y voluntarios que puedan darse. Si tras este periodo de 5 años no existe denuncia por ninguna de las partes antes citadas, y tras una evaluación de los fines y objetivos establecidos, podrá ser sometido a cambios, a nuevas propuestas y a una posterior votación para su aprobación y nueva firma.

#### **4. ESTRUCTURA**

##### **Fase 1. Compromiso de la Asociación**

A través de este plan SOLIDES se compromete a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación como principio básico y transversal.

##### **Fase 2. Comisión Permanente de Igualdad**

SOLIDES se compromete a revisar y realizar un diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

##### **Fase 3. Diagnostico**

En esta fase se realizara la recogida de información, su análisis, y se llevará a cabo un debate interno para la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

#### **Fase 4. Programación**

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Se establecerá primeramente unos objetivos a largo plazo y luego los objetivos más concretos con las acciones que se llevarán a cabo para su consecución, llevando un seguimiento de las mismas para asegurar el cumplimiento de las acciones y los objetivos planteados.

#### **Fase 5. Implantación**

Supone la realización y ejecución de las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad.

#### **Fase 6. Evaluación**

En esta fase se podrá llegar a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados. Nos permitirá reflexionar sobre cómo se están llevando esas acciones y corregir en caso necesario; también permitirá identificar nuevas necesidades.

Se evaluará tanto los resultados, como el proceso a sí como el impacto que ha tenido dicho Plan sobre la Asociación

### **5. ACTUACIONES**

- Informar a la Junta Directiva, socios y voluntarios de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Informar a la población diana del compromiso de SOLIDES con la igualdad de oportunidades y la no discriminación
- 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...).
- Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género,
- Evitar la publicación de anuncios de trabajo por cualquier medio, de términos o expresiones que puedan contener connotaciones de género.
- Seleccionar a los candidatos/as en igualdad de condiciones tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos.
- Valorar las candidaturas con indicadores y criterios al margen de estereotipos y prejuicios que puedan derivar en una discriminación en el proceso de selección, atendiendo en exclusiva a los principios de idoneidad para el puesto de trabajo, capacidad y mérito, sin hacer valoraciones relacionadas con el sexo, raza, edad, discapacidad, religión, estado civil, condición social, ideología política, orientación sexual y otros
- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a todos los miembros de la Asociación
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la entidad o modalidad contractual.

- 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
- Informar a las mujeres sobre su derecho a ser madre.
- Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas.
- Promover espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias
- Elaborar una guía de recomendaciones para el buen trato de las personas LGTBI en el entorno laboral.

## **ACTA DE REUNIÓN 29 DE ABRIL DE 2018**

Reunidos en la sede de la entidad, calle Arévalo 20, 3º C Madrid, iniciada la reunión a las 20:00 con la participación de Esperanza, Ernesto, Andrés, Thao, Steven, Inés y José Ernesto.

### **ORDEN DEL DÍA:**

1. Presentación de las ideas sobre la Igualdad y no Discriminación
2. Desarrollo del plan de Igualdad y no Discriminación

### **RESOLUCIÓN:**

#### **1. Presentación de las ideas sobre la Igualdad y no Discriminación**

La reunión tiene una única finalidad, realizar el plan de Igualdad y no Discriminación. Por ello se recuerda la trayectoria ya trazada por la asociación hasta el día de hoy de trabajo, dentro de nuestro posicionamiento ético de promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. Así como garantizar la no discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y los derechos del personal, tanto funcionario como laboral, en la contratación y las condiciones. Velando por la no discriminación por razones de etnia, religión, cultura y razones ideológicas.

#### **2. Desarrollo del plan de Igualdad y no Discriminación**

Se desarrolla el plan de Igualdad y no Discriminación, para poner al día nuestra posición ética en la relación con el prójimo.

Para el desarrollo del plan se realiza unos pasos tomando in índice que desarrollamos:

1. Presentación
2. Marco Legal
3. Objetivo del plan de Igualdad y no Discriminación
4. Estructura
5. Actuaciones

Madrid a 29 de Abril de 2018

Don José Ernesto Vaca-Pereira Justiniano  
Representante de la entidad

Doña Esperanza Sánchez Moya  
Secretaria de la entidad

