



Plan de Igualdad Fundación Acogida

Índice

1. Introducción.....	2
2. Legislación.....	3
3. Plan de Igualdad.....	5
4. Objetivos.....	6
5. Medidas.....	7
6. Evaluación.....	8



Introducción

El presente documento tiene como objetivo definir el **Plan de Igualdad** de la Fundación Acogida. Alcanzar la igualdad en el trato, y en las oportunidades entre hombres y mujeres en la Fundación Acogida es una de nuestras prioridades y principio vertebrador de nuestra organización.

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, etc.).

Como se reconoce de manera central en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, la igualdad de género no es sólo un derecho humano fundamental, sino una base necesaria para un mundo pacífico, resiliente, próspero y sostenible.



Legislación

La igualdad de género es un **principio jurídico 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 Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, de igual manera procede mencionar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea recogido en el Tratado de Ámsterdam, como principio fundamental y considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.



Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En España la igualdad de género es un derecho fundamental reflejado en la Constitución Española y un valor esencial en nuestra sociedad. Además se trata de una condición necesaria para lograr el bienestar social, el crecimiento económico y la cohesión social que regula la Ley orgánica 3/3007.

El artículo 14 de la Constitución española, el cual pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, y que goza de especial protección, dice: *“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”*, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.



Motivos por los que incorporar un Plan de Igualdad en la Fundación Acogida

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Si bien el sector social en general está ampliamente feminizado, cabe verificar si la igualdad de oportunidades real y efectiva, entre mujeres y hombres está garantizada en la Fundación Acogida.

La Fundación Acogida plantea un plan de igualdad que permita promover el principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional o de raza, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

La Fundación Acogida no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional.



Además la organización defiende y promueve una mayor igualdad de oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto y mérito.

Objetivos

El objetivo principal de este documento es asegurar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y prevenir la discriminación por razón de sexo.

- El equilibrio en la participación de mujeres y hombres contemplando a las trabajadoras que están en nómina y personal externo contratado, el patronato de la Fundación, los estudiantes en prácticas y los voluntarios y voluntarias que participan en la vida de la Fundación.
- La garantía de la calidad del empleo: se fomenta el mantenimiento del trabajo en condiciones que permitan una efectiva conciliación de la vida profesional con la vida personal y se garantice el desarrollo profesional y personal respetando el principio de no discriminación por razones de sexo.
- La igualdad de trato, independientemente del sexo. Así como también igualdad de oportunidades para todas las personas.
- La incorporación de forma transversal de la igualdad entre mujeres y hombres para crear una cultura organizacional basada en la igualdad.



- El respeto de la diversidad, en este caso referida a la no discriminación por razón de sexo pero que implica promover el principio general de no discriminación por otras razones como, raza, color, edad, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre las personas que componen la plantilla, que podrán ser desarrollados en otros planes de la organización.

Medidas

- Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: clasificación profesional e igualdad en materia retributiva, incluidos los complementos del salario.
- Promoción: medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Formación: formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.



- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y acoso

por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

Evaluación

La política presentada y aprobada en este documento hace referencia a todo el personal de la Fundación Acogida ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de actuación de la organización.

La dirección tiene el compromiso del cumplimiento de esta Política, para lo cual se dará seguimiento y promoverá la elaboración de los procedimientos y normas necesarios para su cumplimiento.

Este Plan de Igualdad está actualizado con fecha de enero 2022, pudiendo ser revisado y reformulado de forma anual. Al final de este período deberá realizarse la evaluación del mismo, y si se han cumplido los objetivos.