

PLAN DE IGUALDAD

2024-2027



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIONES	4
3. DIAGNÓSTICO	4
4. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN	5
5. PLAN DE ACCIÓN	5
EJE 1: ORGANIZATIVO E INSTITUCIONAL.....	5
EJE 2: COOPERACIÓN SUR.....	6
EJE 3: EDUCACIÓN TRANSFORMADORA PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL.....	7
EJE 4: ESTRUCTURA Y DINÁMICA LABORAL	7
<i>Ingreso en la empresa.</i>	<i>8</i>
<i>Formación y desarrollo profesional.</i>	<i>8</i>
<i>Promoción profesional.</i>	<i>9</i>
<i>Retribución.</i>	<i>9</i>
<i>Conciliación Laboral: familiar, personal y organizativo.</i>	<i>9</i>

1. INTRODUCCIÓN

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 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dice así: "hacer efectivo el principio 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 cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural."

La Ley Foral 5/2001, de 9 de marzo, de Cooperación al Desarrollo en su artículo 6 sobre prioridades sectoriales define:

"En todos los casos, se priorizarán las acciones que tomen en consideración la situación del género en el desarrollo y la igualdad entre mujeres y hombres, valorándose especialmente aquellos proyectos implementados por las propias mujeres y sus organizaciones, tendentes a la satisfacción de sus necesidades básicas y estratégicas, con el objetivo último de favorecer el denominado empoderamiento de las mujeres". 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.

Desde ONAY se hace manifiesto el compromiso de promover la igualdad de género real entre mujeres y hombres y de promover políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad en el ámbito de la empresa y, específicamente, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

La **misión** de generar cambios que posibiliten el desarrollo sostenible de hombres y mujeres en los países más empobrecidos y que permitan alcanzar unas estructuras sociales más justas, no puede olvidar que en su compromiso con la erradicación de la pobreza, debe tener en cuenta el predominio creciente de las mujeres entre la población empobrecida y, por lo tanto, de la evidente desigualdad entre hombres y mujeres.

Además, de manera específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las condiciones de trabajo influyen en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de cumplir este principio de igualdad que permita y favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. DEFINICIONES

El **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Plan de igualdad: 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.

3. DIAGNÓSTICO

El enfoque metodológico utilizado para llevar a cabo el **diagnóstico participativo** se basa en la premisa fundamental de la inclusión y participación activa de todas las personas que conforman nuestra organización. Reconocemos que la igualdad de género no puede lograrse sin la colaboración y la conciencia de cada individuo.

Este enfoque participativo impulsa el cambio organizacional desde dentro. Hemos utilizado distintas técnicas – individuales y grupales – para la recopilación y sistematización de información, garantizando así una comprensión profunda de las dinámicas de género dentro de ONAY o adscritas a las actividades. A través de la capacitación y generación de entornos seguros, hemos promovido un ambiente propicio para el aprendizaje y la reflexión crítica sobre estas cuestiones. Los resultados de nuestro proceso participativo no solo han informado la elaboración de nuestro Plan de Igualdad de Género, sino que también han fortalecido el compromiso y la conciencia de la comunidad organizativa hacia la promoción de la equidad de género en todas nuestras actividades y prácticas.

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Con base en el diagnóstico realizado se establecieron cuatro objetivos principales o líneas de acción vinculadas a **cuatro niveles o ámbitos de trabajo** de la organización:

1. Organizativo e institucional
2. Cooperación Sur
3. Educación Transformadora para la Ciudadanía Global
4. Estructura y dinámica laboral

Este Plan nace con el objetivo principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de ONAY. Es este el objetivo que se especifica a continuación mediante los siguientes **objetivos específicos**:

1. Transversalizar el enfoque de género como parte de la cultura organizacional de ONAY y de todas sus actuaciones, incluyendo la gestión y organización de la propia entidad a nivel interno.

2. Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad de género garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los sectores y contribuir a un cambio social que posibilite un desarrollo sostenible para hombres y mujeres.

3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, un desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.

4. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de ONAY.

5. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se concretan, por cada eje de acción, las medidas y acciones específicas que contribuirán a lograr los objetivos descritos:

EJE 1: ORGANIZATIVO E INSTITUCIONAL

- Difusión y transmisión del Plan de Igualdad a toda la plantilla de trabajo para su apropiación.
- Establecimiento de cauces para hacer del Plan de Igualdad un documento vivo y dinámico.
- Incorporación de la perspectiva de género en cada Plan Estratégico
- Adecuación de los documentos y acuerdos sobre funcionamiento interno

y régimen de recursos humanos de la organización.

- Creación de espacios de reflexión y formación sobre la perspectiva de género a nivel institucional que funcionen de forma calendarizada.
- Formación y participación del equipo técnico en cursos y talleres que posibiliten la implementación de herramientas para la incorporación y el análisis del impacto de género en nuestros proyectos de cooperación.
- Promoción de un consenso sobre lenguaje inclusivo que refleje los valores institucionales.
- Inclusión en el Plan Operativo Anual (POA) de medidas de implementación y acciones del Plan de Igualdad.

EJE 2: COOPERACIÓN SUR

Toda intervención de desarrollo produce efectos en la situación de las mujeres y hombres a quienes va dirigida. Nuestro objetivo debe ser analizar el efecto de las intervenciones aparentemente neutras sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

El hecho de que el sistema y estructura social imponga roles, posiciones y oportunidades diferentes y desiguales a hombres y mujeres, supone también que la incidencia en la pobreza sea distinta. Este sistema de relaciones con base en el género conlleva para las mujeres una exposición a mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad.

- Población beneficiaria seleccionada en base a sus necesidades y sus vulnerabilidades, teniendo en cuenta la limitación o restricción de derechos y oportunidades con base al género. En ningún caso podrán ser excluidas las personas por razones de género de los proyectos.
- Sensibilización, consenso y formación conjunta para con las contrapartes locales sobre enfoque de género y de igualdad de oportunidades de aplicación en los proyectos.
- Asegurar en los proyectos de cooperación la participación mínima del 50% de mujeres y la promoción de sus derechos.
- Análisis y perspectiva de género explicitada en todos los proyectos y, de manera, al menos implícita, en todas las fases del mismo: diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación.
- Aplicación del enfoque a nivel institucional que sirva para aunar esfuerzos y acciones comunes en materia de igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases del ciclo de proyectos en coordinación y consenso con nuestras contrapartes locales.
- Evaluación o valoración del impacto de las actuaciones en la igualdad entre hombres y mujeres y de los resultados de otras acciones de proyectos sobre esta perspectiva.

- Realización y priorización de proyectos que trabajen como una prioridad el empoderamiento y participación de las mujeres desde una perspectiva de género y fomentar la colaboración con organizaciones de mujeres que trabajen iniciativas de empoderamiento y enfoque de género.

EJE 3: EDUCACIÓN TRANSFORMADORA PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL

Consideramos que el área de Educación Transformadora para la Ciudadanía Global (ETCG) y sensibilización social es sustancial para lograr la igualdad que pretendemos dado que, confiamos en este ámbito de trabajo como una forma de cambiar las estructuras sociales y políticas hacia un sistema más igualitario.

Por otro lado, entendemos que las dinámicas internas de la organización construyen realidades y relatos que tienen una implicación social y política. Es por eso que optamos por la introducción de criterios desde una perspectiva de género a la hora de decidir el apoyo de actuaciones en cuanto al área de EpD y sensibilización, evaluando si influye en cambios sociales para la igualdad. Así mismo, establecer con las organizaciones aliadas el compromiso a evaluar las actuaciones que realizan desde una perspectiva de género bajo el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

- Inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en el itinerario formativo dirigido a las personas voluntarias de ONAY.
- Inclusión, de al menos una sesión dedicada a la igualdad de género en materia de derechos y oportunidades, en el itinerario formativo dirigido a las personas voluntarias de ONAY
- Selección no discriminatoria de voluntarios y voluntarias en ONAY.
- Priorización de trabajo en red con entidades y colectivos que compartan estos criterios de igualdad de género.
- Selección de contenidos y dinámicas de trabajo que prioricen los cuidados, el análisis de las relaciones de poder, la brecha de oportunidades, etc.
- Utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de ONAY.

EJE 4: ESTRUCTURA Y DINÁMICA LABORAL

En este eje, por ser uno de los más amplios y relevantes para este plan de igualdad dadas las necesidades detectadas en el diagnóstico, se especifican objetivos y medidas:

Ingreso en la empresa.

Es importante para ONAY seleccionar y retener a personas cualificadas profesionalmente de acuerdo con la legislación vigente y en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Realizar procesos de selección que incluyan a todas las personas profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Medidas:

- Procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a las personas candidatas ideales en función de sus conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.
- La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.

Formación y desarrollo profesional.

ONAY entiende que el desarrollo de sus trabajadores y trabajadoras es un factor clave para el éxito de la organización. El entorno de trabajo cada vez es más exigente y requiere de un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad:

Objetivos:

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Medidas:

- Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación, etc. a las personas directivas y que realicen la selección de personal en ONAY.
- Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Promoción profesional.

La finalidad de ONAY es estimular el desarrollo personal de su plantilla para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados. Para asegurar la promoción profesional basada en igualdad se establece lo siguiente:

Objetivos:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Mantener el reconocimiento de méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Medidas:

- Se informará a todo el personal de las vacantes existentes.
- Se informará a toda la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no contendrán discriminación alguna por razón de sexo.
- En situación de excedencia por cuidado de hijo o hija, o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

Retribución.

Se entiende la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia y neutralidad en el mismo sin tenerningún condicionante por motivo de género.

Objetivos:

- Mantenimiento de un sistema de retribución en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.

Medidas:

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º grado para el cálculo de la retribución variable.

Conciliación Laboral: familiar, personal y organizativo.

De forma específica se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y personales

Objetivo:

- Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

Medidas:

- Permisos retribuidos.
- Derechos por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Política de maternidad.
- Teletrabajo

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores y trabajadoras de ONAY, según lo establecido en el convenio que regula la contratación.

