

MeSumaría

Plan de Igualdad 2022



ÍNDICE

Introducción	1
Compromiso de la Asociación con la Igualdad	3
Personas destinatarias	3
Vigencia del plan de igualdad	3
El Comité de Igualdad	3
Diagnóstico	4
Estructura del Plan de Igualdad	5
Objetivos generales del Plan	5
Objetivos específicos del Plan	6
Medidas y acciones previstas	7

Introducción

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

A pesar de que la elaboración de un Plan de Igualdad solo es de cumplimiento obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores/as, MeSumaría apuesta por una igualdad efectiva de hombres y mujeres uniéndose a esta línea de compromiso social.

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en MeSumaría, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tiene naturaleza preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo para todas las partes.

Compromiso de la Asociación con la Igualdad

La cultura de la Asociación MeSumaría está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de Recursos Humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo y así lo creemos firmemente.

MeSumaría apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo.

Personas destinatarias

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla profesional de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan relación contractual con la Asociación MeSumaría en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad. Igualmente, las medidas de este Plan de Igualdad se harán extensivas al equipo de voluntariado que participe en la entidad.

Vigencia del plan de igualdad

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para hombres y mujeres de la Asociación MeSumaría forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

El cumplimiento del Plan se garantiza mediante la evaluación continua que la Comisión pertinente llevará a cabo.

El Comité de Igualdad

La Asociación MeSumaría ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan propuesto. El comité se encargará de generar espacios de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

El Comité está compuesto por las siguientes personas:

- Inmaculada Carretero Moreno
- Sofía Moreno Pérez

Las funciones de las responsables anteriormente nombradas son las siguientes:

- Realizar seguimiento anual de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad cada carácter formal y ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la entidad, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

Diagnóstico

La Asociación MeSumaría cuenta con siete programas de actuación:

- Entre Mujeres.
- De niñ@s y jóvenes.
- Con los mayores.
- Para educadores y profesores.
- Desde la diversidad.

- Sobre creatividad solidaria.
- Hacia la Empleabilidad Social.

De estos programas se desprende que la entidad y sus integrantes comparten valores de justicia, equidad social y de igualdad de oportunidades, incluida la igualdad de género.

Desde sus inicios en 2012, MeSumaría contempla como misión, visión y valores *“la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible”*, dejando en evidencia una intencionalidad de transformación social caracterizada por *“la diversidad, interculturalidad, cooperación y multidisciplinariedad”*. De este marco de trabajo nace el compromiso con la igualdad.

Cabe destacar, entre los siete programas socioeducativos desarrollados por MeSumaría, el programa *“Entre Mujeres”*, donde el empoderamiento del género femenino y la lucha por la igualdad de oportunidades son los objetivos subyacentes a los proyectos desarrollados en este programa de actuación.

En esta línea, podemos decir que todos los proyectos llevados a cabo por la asociación tienen como contenido transversal la perspectiva de género, incluido los procesos de intervención sociofamiliar.

Desde su consolidación, MeSumaría apuesta por el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones oficiales, publicaciones en redes, documentos internos y presentación de proyectos. Para ello, todo el personal de MeSumaría recibió una sesión de formación interna para promover la sensibilización y el uso riguroso del lenguaje no sexista.

Igualmente, MeSumaría ha implantado medidas y acciones para permitir la conciliación familiar:

- Reducción de jornada para empleados a cargo de menores en edad escolar.
- Flexibilidad horaria donde se contemplan varias horas de libre disposición en forma de teletrabajo.
- Adaptación y reorganización de la jornada laboral por motivos personales excepcionales (pruebas médicas, familiar enfermo, fallecimiento de un familiar...).

Objetivos generales del Plan

- Reforzar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en MeSumaría.
- Asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en MeSumaría y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos del Plan

1. Selección y contratación

- 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
- 1.2. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el equipo profesional.
- 1.3. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

2. Promoción

- 2.1. Asegurar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

3. Formación

- 3.1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad.
- 3.2. Fomentar el acceso de mujeres y hombres a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

4. Retribución

- 4.1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva de igual valor.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral

- 5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- 5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad entre géneros.

6. Salud laboral

6.1. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

7. Comunicación

7.1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas y acciones previstas

1. Selección y contratación

1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección	
Medidas/acciones	Indicador
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.

1.2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en el equipo profesional.	
Medidas/acciones	Indicador
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género.	Datos estadísticos relativos a: <ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas por sexo presentadas. - Nº de M/H preseleccionados y contratados.

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección.	Informes facilitados
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el equipo educativo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.
Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de MeSumaría con la igualdad de oportunidades.	Número de comunicaciones que lo incluyen.

1.3. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Medidas/acciones	Indicador
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	Información trasladada a la Comisión.

2. Promoción

2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Medidas/acciones	Indicador
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia los hombres sobre las mujeres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentados.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Nº de hombres y mujeres promocionados/as.
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.

condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	
Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Información realizada.
Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada.
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.

3. Formación

3.1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	
Medidas/acciones	Indicador
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	% de hombres y mujeres formadas.
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	% de hombres y mujeres formadas.
Formar a las personas de MeSumaría que integran la Comité de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de	Formación realizada.

sexo y seguimiento de las acciones formativas.	
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Párrafo incluido.

3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas/acciones	Indicador
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.

4. Retribución

4.1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas/acciones	Indicador
Informar periódicamente al Comité de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral

5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.	
Medidas/acciones	Indicador
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas/ concedidas.
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.

5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad	
Medidas/acciones	Indicador
Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Número de horas utilizadas telemáticamente.
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos.
Flexibilidad horaria a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.

6. Salud laboral

6.1. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas/acciones	Indicador
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar adaptaciones en el puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Nº de adaptaciones realizadas y adaptaciones en el puesto.
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Espacio habilitado. Responsable Vigilancia

7. Comunicación

7.1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas/acciones	Indicador
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.

7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas/acciones	Indicador
Mantener la difusión en nuestros canales de comunicación al compromiso de MeSumaría con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.
Trasladar ese compromiso a las empresas e instituciones que colaboren con nosotros.	Compromiso trasladado. Nº de empresas e instituciones informadas del total de empresas e instituciones con las que se trabaja.
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a las personas responsables del Comité de Igualdad.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas las personas responsables del Comité de Igualdad y sugerencias aceptadas.
Mantener la difusión de la existencia de estas personas responsables del Comité de Igualdad.	Nombre de las persona designadas difundido en los canales oportunos y en qué medios.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de MeSumaría en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión.

MeSumaría

Creatividad-Emoción-Aprendizaje

Entidad declarada de Utilidad Pública

www.mesumaria.org