

# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN FAMILIAS NUMEROSAS DE ARAGÓN

3YMÁS



## INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad se redacta con el respaldo de La Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de implantación nacional y la Ley 7/2018, de 28 de junio, ley de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres (Aragón).

Ambas leyes instan a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y se establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa. La Ley 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.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la asociación: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

La Junta Directiva de la Asociación de Familias Numerosas de Aragón, 3ymás, ha aprobado el presente plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la asociación.



## OBJETIVOS

Como punto de partida para la elaboración del este Plan se ha realizado un análisis en materia de género. Este diagnóstico ha permitido establecer los siguientes objetivos:

### **OBJETIVOS GENERALES**

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración e implantación del plan de igualdad.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO**

<b>Empleo</b>	Contar con una política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Conciliación</b>	Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional. Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.
<b>Promoción</b>	Promover y garantizar la formación de toda la plantilla y la igualdad de oportunidades en la promoción interna.
<b>Retribución</b>	Realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva.
<b>Formación</b>	Promover la asistencia a diversas acciones formativas teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
<b>Comunicación</b>	Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.



## MEDIDAS DE IGUALDAD INCORPORADAS A LA GESTIÓN

A tenor de estos objetivos se han establecido las siguientes medidas:

<b>Empleo</b>	<p>Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino.</p> <p>Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.</p> <p>Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal.</p>
<b>Formación</b>	<p>Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla.</p> <p>Impartir la formación en horario laboral siempre que sea posible.</p>
<b>Retribución</b>	<p>Valoración objetiva de los puestos de trabajo.</p> <p>Revisión de los complementos salariales para que no exista diferencia entre sexos.</p>
<b>Promoción</b>	<p>Revisar los procesos de promoción.</p> <p>Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción</p>
<b>Conciliación</b>	<p>Flexibilidad de horarios ·</p> <p>Facilitar la reducción de jornada por cuidado de hijos y personas dependientes.</p> <p>Proporcionar los instrumentos necesarios para la realización del teletrabajo.</p>
<b>Comunicación</b>	<p>Difundir el Plan de Igualdad entre todos los trabajadores y voluntarios.</p> <p>Difusión del Plan de Igualdad a través de la página web de la entidad para que sea accesible a todos los socios, a otras organizaciones, a las instituciones públicas y a la sociedad en general.</p>



## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

## **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad se prorrogará anualmente a no ser que la Junta Directiva decida lo contrario, en cuyo caso se elaborará un nuevo documento.

Zaragoza 07 de junio de 2019