



Plan de Igualdad

2016-2019

Solidarios para el desarrollo cuenta con un plan de igualdad en cumplimiento con la normativa vigente, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y, para dar respuesta a los fines estatutarios y ser coherentes en la lucha contra la exclusión social también internamente sin fomentar discriminación de ningún tipo entre hombres y mujeres.

Solidarios es una asociación de voluntarios sociales mayoritariamente formada por mujeres, ya que el 70% de nuestra base social voluntaria son mujeres. Sin embargo no siempre ha sido fácil contar con mujeres en los puestos de dirección y en la toma de decisiones, por lo que los objetivos planteados en este sencillo plan van enfocados a una mayor participación real de hombres y mujeres en igualdad de acceso a la toma de decisiones.

Objetivo General:

Promover un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de Solidarios asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización.

Objetivos específicos:

1. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conforman la organización.
2. Favorecer la igualdad de género en el acceso y participación de hombres y mujeres en los niveles directivos de la organización.
3. Promover un liderazgo no machista y modelos de relación colaborativos y horizontales.
4. Mejorar los cauces de comunicación y visibilizar a las mujeres en espacios de difusión pública.



5. Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas que forman parte de la organización.
6. Asegurar la aplicación de los principios de reconocimiento y de igualdad salarial de retribución por trabajos de igual valor.
7. Sancionar las actuaciones que atenten contra la dignidad de las personas.

Ámbitos de actuación y acciones

1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

- Desagregar los datos por género para cada programa de intervención, tanto de las personas voluntarias como de las personas participantes de cada colectivo en exclusión.
- Plantear explícitamente en cada intervención acciones específicas destinadas a acabar con las desigualdades de género.
- Difusión de documentos políticos en materia de igualdad de género relacionados con los objetivos de trabajo de la entidad a los diferentes niveles de la organización.
- Respeto a la diversidad sexual y a las distintas identidades de género.
- Velar por una representación paritaria entre hombres y mujeres en los espacios de participación en red de la entidad así como en los medios de comunicación.

2. Igualdad en el acceso y participación y en las relaciones laborales y voluntarias

2.1. Acceso

- Incorporar en los procesos de selección de personal mecanismos de selección sensibles al género, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todos los puestos, y asegurar una estructura de personas sin sesgos de género para ninguna categoría o puesto.
- Establecer medidas de acción positiva en el acceso a los puestos en los que uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado.
- Promover el voluntariado del sexo infrarrepresentado según funciones.



2.2. Promoción

- Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la organización.
- Promover el acceso de las mujeres técnicas y voluntarias a los puestos de toma de decisión.

2.3. Participación

- Medidas específicas para visibilizar las desigualdades de género en la participación en los órganos de gobierno, órganos de gestión y espacios de participación de Solidarios.
- Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de Solidarios.

3. Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo y voluntariado.

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación en todas las categorías laborales.
- Adecuación de las medidas de conciliación a la diversidad de vidas y necesidades del personal contratado y voluntariado.
- Establecer medidas específicas para eliminar los sesgos de género en el uso de las medidas de conciliación.
- Generar un espacio de encuentro entre los puestos de mayor responsabilidad y todo el personal para plantear los problemas de conciliación y debatir sobre las soluciones que se han aportado.
- Establecer un reglamento interno del uso del tiempo.

4. Política Salarial

- Evaluar anualmente la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

5. Salud Laboral

- Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Todas las acciones de este plan de igualdad se deben acompañar de las correspondientes acciones para su difusión a todos los niveles de la organización, tanto entre el personal directivo y técnico como entre el personal voluntario. Las herramientas de comunicación deben favorecer la transparencia y transmitir el compromiso y la voluntad de la organización por transformarse a una visión comprometida, no machista y favorable al empoderamiento de las mujeres como herramienta de desarrollo y cambio.

La dirección de Solidarios será la encargada de evaluar anualmente la consecución de los objetivos de este plan para repensar actuaciones que se adapten a las nuevas realidades, modificar las posibles desviaciones del mismo y ver su grado de implantación. Así mismo se encargará de dar a conocer al personal técnico y voluntario de los logros alcanzados y de los pasos a seguir.

Solidarios para el Desarrollo
Plan de Igualdad 2016-2019