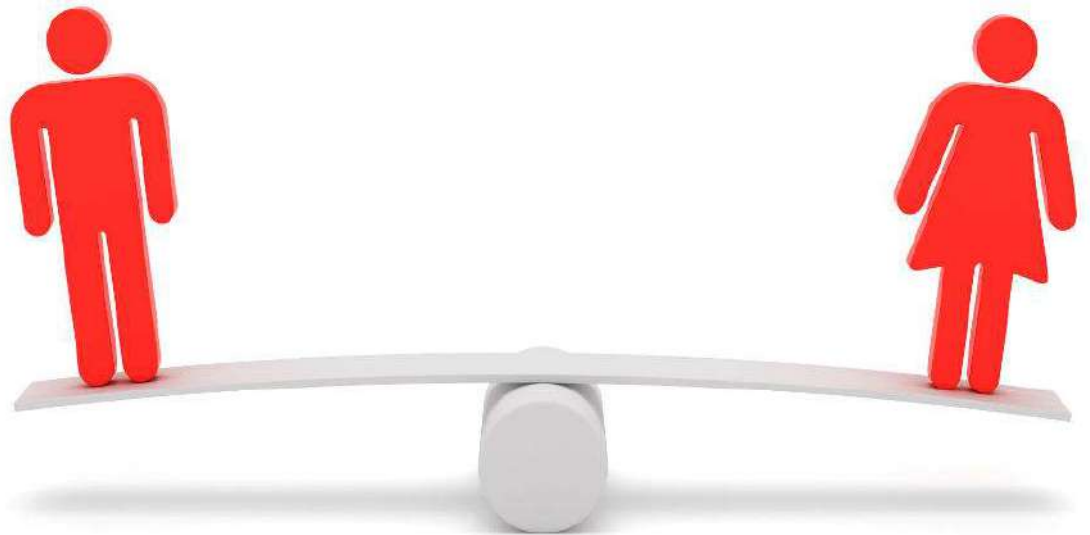




2018-2021

Plan de Igualdad



ASOCIACIÓN SONRISA DE LUNARES

2018-2021



Desde el 2012 ayudando a crecer con las mismas oportunidades

Índice:

Presentación	2
Introducción	3
Quienes somos	4
Misión	4
Visión	5
Valores	5
Estructura y organización	6
Compromiso	6
Plan Igualdad	7-8-9
Normativa	10-11



PRESENTACIÓN:

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad. Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

A cada persona le corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestras entidades y organizaciones pertenecientes al Tercer Sector, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación a la gestión de una Asociación.

El Tercer Sector no puede desaprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad. Con ella ganamos todas y todos. Ganan nuestras organizaciones y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros trabajadores y trabajadoras y gana la sociedad civil, pues somos un pilar fundamental de la misma. Esperamos que éste sea un primer paso de un camino largo pero necesario.

INTRODUCCIÓN:

El Tercer Sector de Acción Social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

Hasta hace años las entidades se centraban exclusivamente en la gestión externa de la entidad, las actividades que desarrollaban, restando valor a la gestión interna; actualmente es indiscutible la importancia que empieza a otorgarse a la gestión interna estableciendo mecanismos de captación, desarrollo y reconocimiento de las personas que la conforman adaptándose al nuevo contexto, de este modo las ONG se plantean los siguientes retos en este aspecto: · Reflexión y definición de los criterios de gestión de los equipos. · La adaptación organizativa ante la aparición de nuevos perfiles. · Formación de las personas en las organizaciones. · Incorporación de personas provenientes del mundo empresarial. · Consolidación de equipos vinculada a la precariedad económica.

La responsabilidad social se está realizando en una doble dirección, desde el sector social y desde la propia sociedad, generando una conciencia social activa. Las entidades del Tercer Sector tienen una gran capacidad de influencia y, por tanto, tienen un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

Sonrisa de Lunares es una asociación cuya Junta Directiva está formada al 50 % de hombres y mujeres así como nuestra plantilla de trabajadores. En el caso del equipo que forman las personas voluntarias, nos encontramos con que el 70 % son mujeres, por lo que los objetivos planteados en este plan, van enfocados a una mayor participación real de hombres y mujeres en igualdad de acceso, de trato y de oportunidades de manera transversal en la cultura corporativa.

QUIENES SOMOS:

Empezamos nuestra andadura en el 2012 para darle forma al deseo de devolver a otros todo el cariño, el apoyo y la ayuda que mi familia recibió en un momento muy duro para nosotros, de gente que ni conocía. Así nació Sonrisa de Lunares y nos convertimos en asociación para contar con una herramienta más estructurada y eficaz con la que ayudar a las familias sin recursos, principalmente las que cuentan con un miembro enfermo.

Nos volvió a sorprender la respuesta solidaria y comprometida de tanta gente que quiso acompañarnos también en esta nueva etapa. Juntos hemos conseguido hacer partícipes de ese objetivo a cientos de personas. Y ahora además de ayudar a quien lo necesita también tratamos de sensibilizar a la sociedad y reivindicar el derecho a una salud integral y de calidad para todos, especialmente para aquellas familias sin recursos.



MISIÓN

La misión de Sonrisa de Lunares es el legado que el recuerdo de Michele González ha dejado y que ha sido materializado por sus padres que son los fundadores de la asociación. Conmovidos por el impacto que el afecto de los que tuvieron la oportunidad de conocer a Michele tuvo en vida, al intentar recaudar fondos para los tratamientos que intentarían curarla, sus padres fueron conscientes de que otras personas no dispondrían de los mismos medios para movilizar tantos recursos en favor de una sola persona. El recuerdo está presente siempre y con ella la conciencia de que todo el mundo es valioso para alguien y todos/as merecen, si enferman, que se movilicen todos los recursos posibles para salvarle.



Desde el 2012 ayudando a crecer con las mismas oportunidades

Comenzamos nuestra andadura en Córdoba y provincia. Prestamos una atención integral a personas sin recursos o en situación de exclusión, llevando a cabo actuaciones de carácter social, psicológico, socioeducativo y jurídico, proporcionándoles además y gratuitamente tratamientos rehabilitación y fisioterapia. La atención preferente va dirigida a la infancia y trabajamos para conseguir las condiciones más óptimas para su desarrollo.

Llevamos a cabo también actividades dirigidas a sensibilizar a la sociedad sobre las problemáticas en las que intervenimos y, colaboramos, con aquellas personas o entidades que requieran conseguir algún tratamiento médico no gratuito que le dé la oportunidad de su cura o su salvación.

VISIÓN:

Quisiéramos hacer de nuestra motivación personal una misión universal, promoviendo que las coberturas socio sanitarias necesarias para una atención integral y de calidad a cualquier persona enferma sea una realidad por encima de su situación socioeconómica personal y los vaivenes políticos del Estado, convirtiéndolas en prioridad para las agendas políticas y una realidad en nuestro sistema público sanitario.

VALORES:

Cada ser humano debería dirigir su comportamiento motivado por unos valores. Estos son los que inspiran nuestras actuaciones:

- La protección y el respeto a cualquier ser humano
- La inclusión social de las personas sin recursos o en situación de riesgo
- La transparencia y la integridad como principios que rigen la gestión y el desarrollo de actuaciones de la entidad
- La no discriminación por sus creencias, religión, orientación sexual, sexo-género o etnia o nacionalidad.
- La protección de la dignidad de las personas atendidas, respetando su autonomía en la toma de decisiones sobre cuestiones que les afecten
- La independencia de poderes públicos, políticos o económicos
- El compromiso con las personas sin recursos o en riesgo de exclusión que padezcan alguna enfermedad
- La justicia social
- Fomentar la calidad en nuestras actuaciones persiguiendo la excelencia en los resultados
- Reconocimiento del papel del voluntariado en el desarrollo de las actuaciones y en la sociedad



Desde el 2012 ayudando a crecer con las mismas oportunidades

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN:

Sonrisa de Lunares está constituida por una Asamblea General de socios/as, liderada por una junta directiva conformada por:

Presidencia
Tesorero
Secretario
Vocales

COMPROMISO:

Ayuda: Estamos firmemente comprometidos con el apoyo y el servicio al paciente y sus familiares.

Unidad: Constituimos un gran equipo con un único fin y unos mismos objetivos, Respetando la diversidad y promoviendo la participación ciudadana en la lucha contra la exclusión social.

Transparencia: Ponemos a disposición de toda persona interesada la información sobre la gestión de nuestros recursos, el desarrollo de las actividades, nuestros órganos de gobierno y nuestras obligaciones legales.

Profesionalidad: Trabajamos con total responsabilidad e integridad, con una alta Capacitación, buscando la máxima eficiencia en cada una de nuestras acciones.

Independencia: Actuamos con libertad ante cualquier organismo e institución de carácter político, económico o religioso para defender los intereses de los afectados y la sociedad.

Dinamismo: Evolucionamos e innovamos continua y proactivamente para alcanzar nuestros objetivos, aportando un mayor valor a la sociedad en cada momento y situación.

Código ético:

Desde Sonrisa de Lunares se fomenta un trabajo y una unidad para conseguir un mismo fin sin que esto implique uniformidad. El caso es que desde la asociación se considera la diversidad como elemento enriquecedor y fortalecedor para alcanzar la misión.

Así pues, su conducta será coherente con los principios de buena fe y respeto a la Asociación en su más amplio sentido. Esto implica que todas las personas empleadas y voluntarias de Sonrisa de Lunares tendrán derecho a un trato justo y respetuoso por parte de sus responsables, compañeros/as y colaboradores/as sin que se permita el acoso por ningún motivo ni en ninguna de sus fórmulas.

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS

1.- Objetivos generales:

Asumir las metas establecidas en el Plan de igualdad de acuerdo al compromiso de la organización. Promover un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de la Asociación, asentando la integración real y efectiva de los procesos de la organización.

2.-Objetivos específicos:

Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conformen la organización.

- Eliminar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan trato discriminatorio.

- Desarrollar una política de tolerancia cero en torno al acoso, diseñando una prevención y actuación adecuadas.

- Llevar a cabo acciones de sensibilización en materia de género.

- Establecer criterios neutros y objetivables para el acceso a la empresa.

- Trabajar para conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos.

- Estudiar los salarios para conseguir una política retributiva igualitaria.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Formar al personal en materia de conciliación y corresponsabilidad.

- Detectar los usos del lenguaje androcéntrico en los documentos para reeditarlos en un lenguaje inclusivo.

- Mejorar los cauces de comunicación y visibilizar a las mujeres en espacios de difusión pública.

Sancionar las actuaciones que atenten contra la dignidad de las personas.

P

L

A

N

D

E

I

G

U

A

L

D

A

D

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

A) Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

Desagregar los datos por género para cada programa de intervención, tanto en las personas voluntarias como de las personas participantes de cada colectivo.

Plantear específicamente 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.

B) Igualdad en el acceso y participación

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 en 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 voluntariado del sexo infrarrepresentado según funciones.

PROMOCION

Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado y voluntario de la asociación.

Promover el acceso a mujeres técnicas y voluntarias a los puestos de toma de decisiones.

P

PARTICIPACIÓN

L

Análisis de los modelos de gestión y liderazgo.

A

CONCILIACIÓN DEL TIEMPO

N

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 voluntario.

D

Establecer medidas específicas para eliminar los sesgos de género en el uso de las medidas de conciliación.

E

Generar un espacio de encuentro entre los puestos de mayor responsabilidad y todo el personal para plantear los problemas de conciliación y debatir las soluciones aportadas.

I

POLITICA SALARIAL

Basar el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.

G

SALUD LABORAL

U

Formar a los y las responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que introduzcan la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen, con actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A

L

EVALUACIÓN

D

Al final del período definido de implantación del plan de igualdad, deberá realizarse la evaluación del mismo.

Se evaluarán los siguientes aspectos: ·

A

Si el plan de igualdad ha sido eficaz. ·

D

Si la situación de partida ha mejorado. ·

Si se han cumplido los objetivos propuestos. ·

Si los resultados obtenidos han sido los previstos.



Desde el 2012 ayudando a crecer con las mismas oportunidades

LA LEY ORGANICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La entrada en vigor de la L.O.I. establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: "Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y 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 para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

La L.O.I. pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral.

Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para La Reforma de la Función Pública.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley:

"incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo".

Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas.

Los puntos destacables de La L.O.I. son:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (tanto directa como indirecta).
- El principio de presencia o composición equilibrada, que favorece una representación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas. Esto ha conllevado modificaciones en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se establece la inversión de la carga de la prueba en la persona demandada por discriminación por razón de sexo y la obligación de adoptar en las empresas medidas de prevención del acoso.
- Las políticas públicas para conseguir la efectividad del principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades, planes municipales e informes.

La Ley regula la actuación de las mujeres en la administración pública, en la administración general del estado, en las fuerzas armadas y en los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

En cuanto a la igualdad y el derecho al trabajo, cabe destacar la negociación colectiva y los Planes de Igualdad. Estos planes serán obligatorios en las empresas de



Desde el 2012 ayudando a crecer con las mismas oportunidades

más de 250 trabajadores/as, o cuando, independientemente del número de trabajadores/as, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o la autoridad laboral en un procedimiento sancionador lo indique. En el resto de los casos su implantación será voluntaria.

Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se producen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social para facilitar esta conciliación tratando los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excedencias,...

El permiso de paternidad de trece días, añadidos a los dos ya existentes es una de las novedades más destacadas.

