

Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral

Acción Familiar Región de Murcia



<i>Índice</i>	<i>Página</i>
1· <i>Introducción</i>	3
2· <i>Objetivos</i>	4
3· <i>Destinatarios</i>	4
4· <i>Vigencia</i>	5
5· <i>Principios Básicos de Actuación y Ley 3/2007</i>	5
6· <i>Anexo I· Garantía de Compromiso</i>	8

1. Introducción

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, la palabra igualdad se define como “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”.

Nuestra Constitución, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva.

Este principio es reconocido como un derecho universal presente en diversos textos internacionales sobre derechos humanos que puesto en los valores de la democracia española se establece en el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, que “las mujeres y los hombres son iguales en derechos y deberes” y en su artículo 45 establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres [...]”

Acción Familiar Región de Murcia, a pesar de ser una entidad que emprende con pocos trabajadores y trabajadoras, voluntarios y voluntarias, trabaja y trabajará dando cumplimiento a este principio de igualdad.

Por ello con este Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral, Acción Familiar Región de Murcia pretende dar cumplimiento voluntario a dicha ley.

2. Objetivos

Acción Familiar Región de Murcia reconoce, como objetivo principal, el desarrollo de relaciones, tanto profesionales como de voluntariado, basadas en la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la no discriminación, adoptando medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para así promover entornos favorables.

Por ello, Acción Familiar adquiere el Compromiso (ver Anexo I. Garantía de Compromiso) por escrito de:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.*
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la asociación, en todos sus proyectos y en la gestión de recursos humanos.*
- Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de las personas que integran la plantilla como de los voluntarios y voluntarias y junta directiva que componen la asociación desarrollando políticas de corresponsabilidad.*
- Concienciar y sensibilizar a los y las participantes de nuestros proyectos en términos de igualdad y perspectiva de género.*
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de actuación.*

3. Destinatarios

Para que el Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral de Acción Familiar Región Murcia se cumpla, participan activamente los agentes siguientes:

- La Dirección de AFA Región de Murcia mediante el impulso y apoyo al logro de la igualdad.*
- Plantilla de trabajadores y trabajadoras apoyando y colaborando a la consecución de los objetivos.*
- Personal voluntario apoyando y favoreciendo los principios básicos de actuación.*

- Participantes de nuestros programas, proyectos y talleres respetando y practicando los principios de igualdad y perspectiva de género.

4. Vigencia

El Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral se actualizará y revisará de manera bianual para modificarlo o adaptarlo a los posibles cambios legales y de comportamiento social.

En caso de que dicha modificación o adaptación requiera de una relevante importancia, sin haber cumplido la revisión bianual, el Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral se actualizará de manera extraordinaria en dicho momento.

5. Principios Básicos de Actuación y Ley 3/2007

Principio de Actuación Artículo Ley 3/2007

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Fomento y aplicación de medidas de conciliación familiar con el fin de respetar la vida personal y familiar que facilite el mejor equilibrio entre dichas medidas y las responsabilidades de hombres y mujeres que componen dicha entidad. | <ul style="list-style-type: none">▪ Artículo 44. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”. |
|--|--|

▪ <i>Mantenimiento de empleo estables y de calidad garantizando así una mejora continua de aptitudes y competencias.</i> ▪ <i>Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.</i>	▪ <i>Artículo 5. “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas [...]”.</i> ▪ <i>Artículo 43. “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.</i>
▪ <i>Promoción y respeto por la diversidad y la no discriminación por razón de raza, color,</i>	▪ <i>Artículo 6. “Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o</i>

edad, sexo, estado civil, ideología tanto política como religiosa, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

- Rechazo a cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de hombres y mujeres que componen la entidad.

pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley [...]”.

- Artículo 7. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo [...]”.

6. Anexo I. Garantía de compromiso

Acción Familiar Región de Murcia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra entidad, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la entidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de los Principios Básicos de Actuación de nuestra Plan de Igualdad y Conciliación Familiar y Laboral que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y conciliación entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con todo el personal que compone la organización, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de dicho plan, comunicándose, de manera interna y externa cualquier modificación, adaptación o actualización de dicho plan.