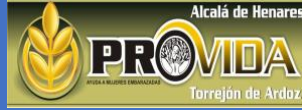


# PROVIDA ALCALÁ DE HENARES

## PLAN DE IGUALDAD

### 2022-2026

Octubre 2022



**La Asociación Provida Alcalá de Henares cuenta con un Plan Estratégico de Igualdad.**

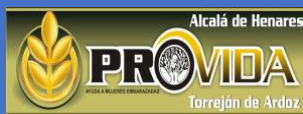
**El artículo 14 de la Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

**La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico** universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999**, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español.

Desde nuestra asociación entendemos que **las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social.** De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Como punto de partida hemos realizado un análisis de la en materia de género mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la asociación, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos **objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.**

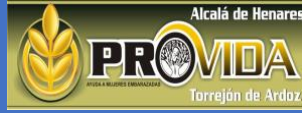


Los **objetivos generales** planteados son los siguientes:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la asociación la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los voluntarios y voluntarias de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

A tenor de estos objetivos hemos establecido una serie de **medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y Los hombres:**

- Estructura del personal voluntario: Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres voluntarios.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la asociación.
- Formar tanto a mujeres como a hombres de la asociación.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
- Sexismo y acoso sexual: Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.



- Utilizar un lenguaje no sexista y respetuoso con la gramática española en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
- Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

