

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
UNIÓN ROMANÍ MADRID

2021

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVOS DEL PLAN.	4
III.	PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN.....	4
IV.	VIGENCIA DEL PLAN.	4
V.	EJES ESTRATÉGICOS	5
	<i>EJE 1. MAINSTREAMING DE GÉNERO. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, COMO PARTE DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....</i>	<i>5</i>
	<i>EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....</i>	<i>6</i>
	<i>EJE 3. IMPULSAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.</i>	<i>6</i>
	<i>EJE 4. TRABAJAR POR LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....</i>	<i>7</i>
VI.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	8



I. INTRODUCCIÓN.

Desde la constitución de la Unión Romani Madrid, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituyó una prioridad para la entidad. No podía ser de otra manera, dado la discriminación que existe, por razón de género, en el colectivo que atendemos, personas con problemas de adicciones. Por este motivo, en el año 2013 y tomando como base legal la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, decidió aprobar este Plan para contribuir a avanzar en el camino de la igualdad.

Esta Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, 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. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: 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.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección de la Unión Romani Madrid en colaboración con sus trabajadores formaron un equipo de trabajo para sumarse a estos objetivos de la ley y 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 empresa 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 empresa.

Cabe señalar que este Plan de Igualdad de LA UNIÓN ROMANÍ MADRID va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la entidad, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Además, este Plan será un instrumento fundamental para el impulso y planificación de la política de igualdad tanto dentro, como fuera de la organización. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir permitirá avanzar en las políticas de igualdad, año tras año.



II. OBJETIVOS DEL PLAN.



El **objetivo general** del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Romani Madrid es establecer un marco legal que muestre su compromiso de contribuir a alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la gestión interna de entidad, como en la sociedad en general, a través del trabajo que realiza la asociación.

Además, con la implementación de este Plan se persiguen los siguientes objetivos específicos:

- Integrar el enfoque de género en la cultura organizaciones de la empresa.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y departamentos, así como establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.
- Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, a través del estudio de las necesidades de la plantilla.
- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

III. PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afectará a todas las personas que contraigan una relación contractual con la entidad, así como a todas las personas beneficiarias de los programas y proyectos que la entidad gestiona.

IV. VIGENCIA DEL PLAN.

Se ha previsto una vigencia de 4 años para la implementación de este Plan, periodo tras el cual se procederá a realizar el II Plan de Igualdad.



V. EJES ESTRATÉGICOS

Para la consecución de los objetivos previstos se han establecido una serie de objetivos que se agrupan en Ejes, los cuales se detallan en este apartado.

EJE 1. MAINSTREAMING DE GÉNERO. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, COMO PARTE DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.

Objetivo 1.1. Establecer una persona responsable del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad e informar de ello a todos los trabajadores/as de la entidad.

Objetivo 1.2. Informar a toda la plantilla de la organización, así como a todos los/as colaboradores/as de la entidad sobre la política de igualdad de la organización.

Objetivo 1.3 Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Unión Romani Madrid, a través del diseño de estrategias para ello.

Objetivo 1.4. Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones y proyectos que se lleven a cabo por nuestra entidad, en consonancia con la filosofía de la entidad, datando a la asociación de los medios que se requieran para ello.

Objetivo 1.5. Aumentar el nivel de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre todo el personal y voluntariado que trabaja en la Unión Romani Madrid, a través de acciones formativas y la facilitación a esta formación a toda la plantilla.

Objetivo 1.6. Impulsar la igualdad de oportunidades a través de la utilización de la utilización de un lenguaje neutral y la utilización de una imagen correcta.

Objetivo 1.7. Difundir e informar periódicamente a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de las medidas de igualdad del Plan.



EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

6

Objetivo 2.1. Realizar una evaluación continua de las condiciones y posiciones de las mujeres y hombres que componen la plantilla de la Unión Romani Madrid y corregir todas las situaciones de discriminación que pudieran ser identificadas.

Objetivo 2.2. Revisar con perspectiva de género de los procesos de selección y promoción de la entidad estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas, de manera que la igualdad en dichos procesos esté garantizada.

Objetivo 2.3. Prestar especial hincapié en el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y promoción en relación a la documentación utilizada, modificándolo cuando se detecte uso sexista del mismo.

Objetivo 2.4. Incorporar mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección y promoción

Objetivo 2.5. A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones y promoción se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.

Objetivo 2.6. Valorar la formación que sobre igualdad de oportunidades tengan los candidatos/as a un puesto de trabajo en la entidad, así como en las decisiones de promoción del personal interno.

EJE 3. IMPULSAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

Objetivo 3.1. Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, a través de la realización de un estudio de necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras.

Objetivo 3.2. Establecer medidas de flexibilidad en el horario de los empleados/as para que ninguna persona tenga que dejar su trabajo por no poder compaginar sus responsabilidades personales y laborales.

Objetivo 3.4. Permitir el cambio de turno entre los miembros de la plantilla, así como que los mismos se pongan de acuerdo para tomarse sus vacaciones en función de sus necesidades.



Objetivo 3.5. Negociar de manera individual con cada empleado/a medidas concretas para que éstos/as puedan compaginar su vida laboral y personal.



EJE 4. TRABAJAR POR LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Objetivo 4.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. El protocolo incluirá: definición de acoso sexual y/o por razón de sexo, ámbito de aplicación, mecanismos de actuación y medidas sancionadoras.

Objetivo 4.2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.

Objetivo 4.3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la empresa dispone (correo electrónico, intranet, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras y trabajadores



VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN



Con el objetivo de poder realizar un seguimiento y evaluación del Plan tras la aprobación del mismo se definirán una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa, que permitan evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad. Se realizará un informe de evaluación a la finalización del mismo.

Este Plan ha sido realizado de manera conjunta entre la dirección de la Unión Romani Madrid y los y las trabajadores/as de la empresa a través de un grupo de trabajo establecido con ese fin y para que así conste este documento se firma por un representante de la dirección y un representante de los trabajadores/as.

Madrid, a 5 de febrero de 2021

D. Mariano González Carbonell
Presidente URM