

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LA MERIENDA

2023 - 2025

Somos una ONG, ubicada en Barcelona formada por un grupo de personas cuyo objetivo común es conseguir hacer el mundo un poquito mejor. Martina Puga fundó La Merienda en 2012, como un espacio de acogida y participación, con el fin de generar vínculos y crear una comunidad, tras haber colaborado en diferentes comedores sociales y haber visto que faltaba esa necesidad de lazos, empatía y compañía.

Atendemos a personas que están pasando un mal momento y les ofrecemos recursos para salir adelante, en forma de alimentos, de apoyo emocional y de formación para capacitarlas para encontrar un empleo, trabajamos en red para que todo el mundo tenga una oportunidad, creando vínculos en un entorno abierto, amable y cercano

A partir de julio de 2018 en La Merienda contamos con un Plan de Igualdad, hemos querido poner de manifiesto nuestro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

LA MERIENDA Y EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Este plan se elabora con el compromiso de La Merienda en el establecimiento y desarrollo de prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política de calidad y de Recursos Humanos 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.

La **Junta directiva** de la Asociación está compuesta por 2 mujeres y 2 hombres, además se incluyen en el **equipo operativo** mujeres responsables que son voluntarias.

OBJETIVO GENERAL:

Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres incrementar la productividad de la asociación a través de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria organizativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Alcanzar los niveles de sensibilización óptimos en materia de género.
- Erradicar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.
- Romper con los estereotipos de género de discriminación femenina.
- Erradicar la segregación ocupacional y la discriminación salarial.
- Proyección de una imagen de asociación acorde con el principio de igualdad.

PRINCIPIOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores, que determinarán la forma de actuar de la organización y de todas las personas vinculadas a ella; siguiendo los artículos y consideraciones incluidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de La Merienda Integra son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

4.- DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Este proyecto está abierto a todas las personas, dirigido tanto a hombres como mujeres, sin distinción de religión, de edad, ni de raza, tanto para nacionales como para extranjeros. Fomentamos la igualdad de oportunidades para todos.

5.- ÁREA DE INTERVENCIÓN

ÁREA DE FORMACIÓN

Proyecto: Avanzamos Juntas

Objetivo: visibilizar a las mujeres con acciones concretas.

Acciones:

- Las mujeres son presentadas en las empresas por nosotros. Defendemos sus derechos.
- Se hace visibles a las mujeres destinatarias del proyecto, su intervención y sus aportaciones, se requiere una mayor publicidad para ser tenidas en cuenta por los públicos directos o indirectos en un entorno masculinizado.
- Priorizamos los casos más urgentes, personas recién llegadas otros países, y damos mayor atención.
- Se les comunica mediante reuniones las líneas prioritarias del proyecto, y se toman decisiones conjuntamente.
- Proponemos cursos para mejorar la categoría profesional. Intentamos que no se conformen con poco sino, que hagan más formaciones para tener un mejor futuro.

ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Acciones:

- Buscamos empresas en el barrio y favorecemos la inclusión de mujeres.
- Promoción de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, como base de cohesión social.
- Fomentar la realización de acciones que permitan la posibilidad de promoción de la mujer en la empresa aumentando así la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- En el caso de los hombres; que no tienen tantas ofertas en el programa Incorpora sobre oficios y concretamente construcción, la relación entre ellos hace que compartan la información y se pasen ofertas de trabajo entre unos y otros lugares donde buscar oportunidades. En este caso intentamos dar salida más a reponedores, limpieza, dependientes, atención al cliente.
- Tener un registro informático actualizado de la calificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y los trabajadores.

ÁREA DE ACCESIBILIDAD

Objetivo: Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.

Acciones:

- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo en la organización, además de

publicitar del compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

- Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso.
- Se incluyen indicadores de evaluación para el seguimiento relacionados con el logro de objetivos de igualdad desagregando la información por sexo.
- Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.
- Se utiliza imágenes que rompen con ideas o tareas asociadas a un sexo en concreto.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL

Objetivo: Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Acciones:

- Mostar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Acciones:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- WEB y Redes sociales: mujeres como historias principales del proyecto, visibilizándolas. Mujeres de curas, de limpieza, trabajo doméstico. Patriarcado.
- Se realiza un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los documentos del proyecto, presentaciones), como también en las distintas plataformas de internet, web, redes sociales, blogs.

Barcelona, Marzo 2022.