

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA ASOCIACIÓN RUMIÑAHUI**

El 24 de mayo de 2014 desde presidencia se firmó el primer compromiso formal, explícito (firmado y sellado) con la Igualdad de Oportunidades y Trato, en el marco del artículo 5.- Fines y Actividades de sus Estatutos:

*6.- “promover la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de las relaciones humanas y sociales, asegurando la transversalidad de género en todas las actividades que promueva la Asociación y en su funcionamiento interno”*

En dicho documento, se declaró 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 política institucional 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta: “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se recogía el compromiso de informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y de proyectar una imagen de la Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se están llevando a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad 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 entre mujeres y hombres en la Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Y para todo ello, se manifestó el compromiso de contar con la propia plantilla en el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas de igualdad.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su *artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*:

*1.- 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*

*2.- En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el artículo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad....*

*5.- La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”*

Es por ello, que teniendo la Asociación Rumiñahui una media anual de trabajadoras y trabajadores inferior a 250, la obligatoriedad lleva a la Asociación a implementar “medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral” como se indica en apartado 1. No obstante, el objetivo para la Asociación no es limitarse a tener medidas, sino contar con su Plan de Igualdad, donde estarán integradas cada una de las medidas que se vienen desarrollando e implementado; siendo la fecha para ello máxima a 31/12/2017.

## **MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD IMPLANTADAS**

### Compromiso forma explícito:

- Documento firmado y sellado

### Ámbito selección:

- Análisis y valoración de puestos de trabajo (2006)

### Ámbito retributivo:

- Aplicación al 100% del personal contratado del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (B.O.E. 12 de noviembre 2009, resolución 3 de noviembre de 2009). Retribución salario base sin ningún tipo de complementos.

### Ámbito prevención acoso

- Aplicación funcionamiento interna - RRHH: Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo (2014)
- Aplicación a programas de intervención: Protocolo de detección de casos de violencia de género e indicadores de detección (2010)

#### Ámbito formación interna:

- Formación del 100% de la plantilla en igualdad. En los procesos de selección se valora formación al respecto.
  - ☒ En 2016, se realizó formación en igualdad para la plantilla contratada hasta 31/12/2016.
  - ☒ En 2017, se revisa situación de formación al respecto y se informa a toda la plantilla el recurso formativo gratuito que supone la Escuela Virtual del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, promoviendo la inscripción en la edición que se cierra el 17/04/2017.

#### Ámbito comunicación:

- Recomendaciones uso no sexista del lenguaje en toda la documentación escrita generada.
- Revisión imágenes en redes sociales, web institucional.

#### Ámbito Responsabilidad Social:

- Código de conducta con el sector empresarial (Pacto Mundial de Naciones Unidas - Global Compact) (2013).

#### **MEDIDA TRANSVERSAL**

Aplicación del enfoque de género en todas las actuaciones subvencionadas y asociativas que organiza y ejecuta la Asociación, procurando entre otras, garantizando la representación paritaria (60%-40%) en acceso y participación en actividades.

Toda esta información está accesible para toda la plantilla en la intranet de la Asociación, en la carpeta CompartoFeliz, PRINCIPIOS ASOC RUMIÑ.

Fdo. Vladimir A. Paspuel revelo  
Presidente