



Plan de Igualdad 2024 - 2028



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
2. OBJETIVOS Y ACCIONES	6
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

CONSUMUR es una organización de consumidores y usuarios dotada de personalidad jurídica propia, autonomía patrimonial y plena capacidad de obrar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 y 51 de la Constitución Española; el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias; La Ley regional 4/1996, de 14 de junio, del Estatuto de los Consumidores y Usuarios de la Región de Murcia modificada por la Ley 1/2008, de 21 de abril y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

CONSUMUR se rige por principios democráticos, de participación y con pleno respeto al pluralismo, carece de ánimo de lucro y es independiente de los poderes públicos y de cualquier otra organización u entidad política, religiosa, cultural, profesional o económica.

Nuestra finalidad

La Defensa, Representación, Información, Orientación, Educación y Formación de los asociados a la organización. Por extensión, estos fines abarcarán a todos los ciudadanos, en su calidad de consumidores y usuarios.

Objetivos

Entre los objetivos de la organización destacamos:

- La **defensa** y **protección** de los intereses generales de los ciudadanos, en su calidad de consumidores y usuarios, en especial de aquellos que se encuentren en una posición de inferioridad, subordinación, indefensión o desprotección.
- La **representación** a los ciudadanos, en su calidad de consumidores y usuarios, en todos aquellos órganos e instituciones donde se haga necesaria la defensa de los derechos y/o intereses de éstos.
- La promoción y la articulación de la **información**, **educación** y **formación** del consumidor y usuario, y en particular de los socios de la organización, de modo que sean capaces y estén preparados, desde la infancia, para actuar como consumidores y usuarios conscientes, críticos y responsables.
- La **colaboración**, a todos los niveles, con las Administraciones.
- El establecimiento de **contacto** y **diálogo** con los interlocutores económicos de la producción, el comercio y los servicios y el impulso de la concertación, el acuerdo, la cooperación y mediación.
- El establecimiento de relaciones de **cooperación** y **colaboración** con las entidades sociales que persiguen objetivos y fines coincidentes con la organización.
- El fomento y la promoción de la **participación** de los ciudadanos en la vida pública, en su calidad de consumidores y usuarios, así como del **asociacionismo** y el **voluntariado**.

2. OBJETIVOS Y ACCIONES

2. OBJETIVOS Y ACCIONES

La finalidad del Plan de Igualdad de Género de CONSUMUR es fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el ejercicio de la entidad los principios y valores de igualdad y no discriminación que aplica en el desarrollo de su actividad.

Objetivos

1. Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.
4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.
5. Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.
6. Formar al equipo de la organización en material de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual o cualquier tipo de violencia, por razón de sexo u orientación o identidad.
7. Concienciar y sensibilizar al equipo sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas.
8. Procurar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que integran la organización.
9. Promocionar la salud laboral con la inclusión de la perspectiva de género.

Objetivo 1: Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la organización

Acciones

1. Difundir el Plan de Igualdad de Género de la organización.
2. Incluir en todos los proyectos elaborados la perspectiva de género.
3. Crear una "Comisión de Igualdad" para la participación en la implantación del Plan
- 4.- Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico de situación.

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción

Acciones

1. Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no suponen discriminación alguna.
2. Desagregar por sexo los datos de los procesos (solicitudes, personas presentadas y su final reclutamiento).

Objetivo 3: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo

Acciones

1. Realizar la selección sin prejuicios y estereotipos de género o creencias sexistas
2. Erradicar los posibles sesgos en los procesos de selección y promoción.
3. Permitir de manera igualitaria el acceso y participación en los órganos directivos de la organización.

Objetivo 4: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo

Acciones

1. Todas las personas de la entidad mantendrán la misma retribución salarial, estableciéndose diferencias únicamente por el tipo de jornada y antigüedad.

Objetivo 5: Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad

Acciones

1. Ofrecer facilidades a las víctimas de violencia de género (flexibilización de la jornada laboral).
2. Informar y asesorar a las personas afectadas por acoso sobre los recursos disponibles.
3. Elaboración y difusión en la organización de un protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo, sexual, violencia, orientación o identidad.

Objetivo 6: Formar al equipo de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual, o cualquier tipo de violencia, por razón de sexo u orientación o identidad

Acciones

1. Incorporar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, así como el acoso y sus distintas manifestaciones, en los planes formativos de carácter anual de la organización.
2. Garantizar de manera igualitaria el acceso a la formación.

Objetivo 7: Concienciar y sensibilizar al equipo sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas

Acciones

1. Desarrollar acciones de sensibilización o campañas sobre la igualdad de oportunidades.
2. Informar sobre los recursos existentes y los mecanismos de defensa ante situaciones de discriminación.

Objetivo 8: Procurar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que integran la organización

Acciones

1. Fomentar la conciliación del equipo de la organización, procurando un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, profesiones y familiares.
2. Garantizar la flexibilidad horaria asegurando una conciliación óptima sin aportaciones negativas para el personal.
3. Dar a conocer entre el personal las medidas de conciliación existentes y la posibilidad de acogerse a las mismas.
4. Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de las tareas entre ambos sexos.

Objetivo 9: Promocionar la salud laboral con la inclusión de la perspectiva de género

Acciones

1. Implantación de medidas especiales, en caso de ser necesario, para situaciones de embarazo o lactancia.
2. Revisión anual y difusión entre el personal de la organización del Plan de Prevención de riesgos laborales.



3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Género de CONSUMUR requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en el equipo de la organización.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la misma es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán llevados a cabo por la Junta Directiva de la organización y la Comisión de Igualdad constituida.

FASES DE LA EVALUACIÓN:

1. Evaluación previa, que se corresponde con el diagnóstico de la situación.
2. Evaluación intermedia, que se llevará a cabo con carácter anual.
3. Evaluación final, que tendrá lugar en el último año de vigencia del Plan. Durante esta fase se elaborará un Informe Final, cuyos principales objetivos serán:
 - Conocer el grado de consecución de cada objetivo y la adecuación de las acciones desarrolladas para ello.
 - Conocer el impacto real del mismo en el equipo de la organización.

