

# **1º PLAN DE IGUALDAD DE UDP**

01/11/2021

Redactado por: Francisco Novo Vázquez

Revisado y aprobado: Comisión Igualdad UDP



**MAYORESUDP**

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| A. ANTECEDENTES   | 4  |
| 1. Marco teórico  | 4  |
| 2. Marco legislativo  | 6  |
| B. COMPROMISOS PREVIOS DE UDP   | 8  |
| C. DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD  | 10 |
| D. ESTRUCTURA DEL PLAN  | 12 |
| 1. ¿Qué es UDP?   | 12 |
| 2. Cultura e identidad de una Asociación  | 14 |
| 3. Misión, visión y valores   | 14 |
| 4. Objetivos y Metas  | 15 |
| E. QUE ES UDP   | 16 |
| F. CULTURA E IDENTIDAD DE UDP   | 18 |
| G. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES   | 20 |
| 1. Misión   | 20 |
| 2. Visión   | 20 |
| 3. Valores  | 20 |
| 4. Objetivos y metas para la igualdad en UDP  | 21 |
| A) análisis de los datos  | 21 |
| B) Objetivos generales  | 23 |
| H. OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD EN UDP (METAS)  | 24 |
| 1. Impulsar un modelo estructural y organizativo desde los principios de la igualdad de oportunidades.  | 24 |
| 2. Impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones. | 27 |

|   |    |
|---|----|
| 3. Impulsar acciones de solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género.                   | 30 |
| 4. Proyectar una imagen de UDP en consonancia con la perspectiva de género                              | 33 |
| 5. Establecer medidas de actuación y prevención en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual. | 36 |
| I. LÍNEAS ESTRATÉGICAS  | 39 |
| J. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA   | 41 |
| K. PRESUPUESTO  | 42 |
| L. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN   | 43 |
| M. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO   | 44 |

---

## A. ANTECEDENTES

### 1. MARCO TEÓRICO

Sin un conocimiento claro y preciso de los objetivos de la igualdad y el camino a recorrer para alcanzarlos difícilmente podemos llegar a meta alguna. El Plan de Igualdad es el instrumento metodológico que los recoge y organiza.

La experiencia de UDP en el trabajo asociativo y la lucha por la defensa de los derechos de las personas mayores es amplia y muy significativa. Si bien, esta debería de trascender más allá de sus principios y valores estableciendo mecanismos de transparencia y buenas prácticas que la eleven a la excelencia. Y es por ello que se redacta el I Plan de Igualdad de UDP.

Este documento no pretende ser únicamente un texto que recoja las medidas efectivas sobre igualdad que vienen determinadas en las perceptivas leyes, sino que pretende trascender a ello y convertirse en un documento integral y de bases que guíe a todas sus asociaciones en materia de igualdad. En el camino por la excelencia de la que hablamos, UDP pone de manifiesto todo el potencial que la propia organización tiene y partiendo de sus bases, representadas en un porcentaje elevadísimo por mujeres, requiere actuar inmediatamente para crear un espacio adecuado de participación donde ellas sean las protagonistas de sus propias vidas. En definitiva, que pasen a representar y defender sus propios intereses, liderazgos y derechos, y todo ello, a través del compromiso de género.

La actual Asociación es una continuación del movimiento asociativo de pensionistas iniciado durante la transición, su recuerdo prácticamente ha desaparecido en el quehacer de las personas que la han continuado. Por ello, actualizar sus prácticas se hace esencial para avanzar y romper con los valores derivados de un modelo social que es el paradigma de una sociedad androcéntrica, cargada de estereotipos machistas, en la que las mujeres no tienen o tienen muy poca capacidad de desarrollo personal. Una barrera que aísla casi por completo a las mujeres y que encuentran su defensa

personal en los hombres, los cuales son producto de una educación vinculada al antagonismo social.

Estos estereotipos, asignados y adjudicados por la sociedad, son de subordinación y sumisión, decidiendo que el ámbito privado le corresponde a las mujeres y el público se reserva a los hombres. La invisibilidad y los cuidados son así de exclusividad de las mujeres. Hoy estamos muy lentamente superándolos, pero las cifras de los cuidados siguen en un 90 por ciento en manos de mujeres, la piedra que impide el avance de igualdad entre mujeres y hombres.

Por eso resulta esencial hacer un trabajo con un recorrido largo, duradero y profundo, tanto con mujeres como con hombres, en el que se perfile un cambio tanto en las actitudes como en los comportamientos.

Al mismo tiempo hacerse mayor tiene un significado diferente para mujeres y hombres, ya que ellos cuentan con una tolerancia social mayor, que lleva a considerar que “mientras los hombres maduran, las mujeres se vuelven viejas”. Indicando para las mujeres un estrechamiento en los límites de sus posibilidades de estar y situarse libremente en el mundo, de ser consideradas atractivas y sexualmente escogibles, mientras que para los hombres el diseño patriarcal incluye toda tolerancia en cuanto a edad, belleza, posibilidad de encontrar pareja afectiva y sexual, etc.

La mirada de género en la intervención social con mujeres mayores tiene en cuenta lo que en palabras de Betty Friedan dice: “Una parte importante del sufrimiento oculto que presentan las mujeres mayores tiene que ver con su histórica posición de subordinación y sumisión, con el alejamiento de sus deseos reales y la consecuente falla de significación social que tales vidas generan. Cuando ese sufrimiento es excesivo surge la enfermedad. Una enfermedad, aparentemente inespecífica, que se concreta en las múltiples “quejas” que las mujeres llevan al médico o a la médica y que se suelen despachar con una dosis de ansiolíticos que no mejoran para nada su malestar”.

Es por esto que las mujeres mayores cuentan con muchas razones para precisar que la sociedad y las y los profesionales que trabajamos con y para ellas cambiemos la

percepción y seamos capaces de observar la autonomía, independencia, salud, energía, etc. que las mujeres mayores pueden ofrecernos.

## 2. MARCO LEGISLATIVO

Existe un marco amplio de referencia en el actual modelo político de igualdad:

- Organización de Naciones Unidas (ONU), que aprueba cuestiones fundamentales como la igualdad de salario entre mujeres y hombres; la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, actuación que se desenvuelve mediante Convención y que en la actualidad aún no han firmado todos los países miembros de la ONU; la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer; o el mainstreaming (concepto ligado a la necesidad de aplicar las políticas de género de modo transversal en todas las áreas y/o ámbitos)
- Unión Europea: a través de Directivas, Decisiones y Recomendaciones lleva desde 1957 instando a los países miembros que desenvuelvan políticas de género. Destaca la puesta en marcha de los diferentes Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades y el Programa Progress, en vigencia hasta 2013 y que se encarga de financiar algunas de las actividades plasmadas en la hoja de ruta para la igualdad, elaborada en 2006, y que programa 21 acciones en 6 ámbitos de actuación.
- Políticas Estatales: Destaca la Constitución Española que establece en su artículo 14 la igualdad, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo, en su artículo 9.2 dice que corresponde a los poderes públicos diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad y en el artículo 32.1 podemos leer que los hombres y mujeres tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica; Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno; Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 3/2007 de 22 de Marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes

para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

---

## B. COMPROMISOS PREVIOS DE UDP

Uno de los fines de UDP es el desarrollo personal y grupal de las personas mayores, y entiende que este objetivo se consigue a través de la capacitación en valores. Una vez observado que era hora de intervenir directamente sobre roles obsoletos que estaban a interrumpir esa educación en valores, se plantea la posibilidad de realizar una profunda reconstrucción de valores con las personas mayores a través de los programas y servicios que UDP presta a todas sus asociadas y la ciudadanía en general.

Por ello, UDP, a través de sus programas y proyectos, fomenta y establece mecanismos que mantengan la cooperación y la solidaridad intergeneracional. Y para equilibrar ambos objetivos debemos ser capaces de crear vínculos entre las generaciones, implantando una sociedad para todas las edades mediante experiencias compartidas que contribuyan al ejercicio de un papel activo y una vida social más saludable y satisfactoria.

Por esta razón, todos nuestros programas y proyectos se vertebran sobre tres ejes:

1.- Visibilidad: conocer y aprender la realidad desde un sujeto diferenciado (hombre y mujer):

- Desagregar los datos por sexos: sirve para conocer cómo afecta a cada uno de los sexos el aspecto o tema que se está analizando
- Las investigaciones y estudios que se realicen deberán partir de hipótesis de trabajo que recojan diferenciadamente la realidad de las mujeres y de los hombres, para que las conclusiones permitan detectar como afectan a unas y a otras
- Utilizar un lenguaje que incluya a ambos sexos, favoreciendo una comunicación externa e interna, donde las mujeres estén representadas

2.- Autonomía: las personas no pueden renunciar a cuestionarse quienes quieren ser y que proyectos quieren realizar a lo largo de su vida. Tener mayores cuotas de libertad para elegir supone:

- El empleo: como elemento esencial para obtener recursos e independencia económica. Asegurar una jubilación digna, pero que por cuestiones de género (excedencias, reducción de jornada (para cuidados), menor formación, trabajos precarios, renuncia a puestos de responsabilidad por cuidados,...) se ve perjudicada.
- La eliminación de estereotipos: las construcciones de la identidad masculina y femenina supone la adscripción a unas pautas culturales, que nos condicionan y limitan, estableciendo una relación asimétrica de poder
- La conciliación de la vida laboral y familiar: el reparto entre mujeres y hombres de responsabilidades familiares derivadas de la educación y del cuidado y de las personas dependientes

3.- Participación: implicar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Para reequilibrar las relaciones de poder entre mujeres y hombres se deben:

- Asegurar la presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos de participación y decisión
- Consultar a los organismos de igualdad y asesoramiento por parte de estos
- Consultar a las asociaciones de mujeres
- Fomentar la corresponsabilidad, entendida como la responsabilidad de un grupo de personas ante una causa común
- Cumplir la Ley de Igualdad

---

## C. DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida. No obstante esta Ley tuvo resultados insignificantes y fue modificada en su conjunto mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tratando de corregir las deficiencias de la anterior Ley.

Respecto al ámbito laboral la Ley exige a todas las empresas de más de cincuenta trabajadores/as la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, definido como:

*“conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*

Hoy, **Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados (UDP)** declara 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 corporativa y de recursos humanos.

UDP considera asimismo que la implantación de un Plan de Igualdad repercutirá en los siguientes beneficios:

- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).
- Mejora de la satisfacción personal.
- Mejora de la calidad de vida del personal laboral.
- Mejora de la salud laboral de la plantilla.
- Mejora de las condiciones laborales, disminuyendo los niveles de absentismo, la rotación del personal, etc.
- Mejora la gestión de la entidad debido al reconocimiento e integración del estilo de liderazgo femenino.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la entidad.
- Enriquecimiento de la organización en términos sociales, pues no solo actuará sobre indicadores laborales sino también fomentará y activará la participación de las mujeres en los órganos de dirección, extendiéndose un principio claro de empoderamiento y sororidad sobre toda la estructura de UDP.

## D. ESTRUCTURA DEL PLAN

### 1. ¿QUÉ ES UDP?

Al abordar lo que queremos hacer en UDP lo primero que debe hacerse es describir a quienes la integramos. Y esto va a más allá de los rasgos genéricos con los que nos describen los estatutos. Estos nos hablan de lo formal, no de lo real. Lo real lo encontramos en las representaciones y en la idea que de la UDP tenemos las personas o grupos implicadas de alguna forma en ella y en lo que nos proponemos o queremos que sea. Es decir, las partes implicadas de alguna forma con la organización.



#### Partes implicadas

- Directiva
- Personas asociadas
- Personas Mayores
- Profesionales
- Administraciones,
- UDP Estatal
- Otras ONGs
- Proveedores directos
- Proveedores servicios a Mayores

Definir la organización es conocer la representación que de ella nos hacemos todas las partes implicadas. Estas representaciones son más o menos conscientes, más o menos formales. Dependen en gran parte de la conciencia o conocimiento que tenemos de la organización, pero igualmente de nuestras intenciones personales que a su vez son más o menos conscientes, más o menos formales.

Las representaciones que nos hacemos de UDP las identificamos en una serie de elementos básicos que a su vez la condicionan.



UDP

- Objetivos
- Valores
- Creencias
- Relaciones
- Normas
- Procedimientos
- Emociones
- Declaraciones
- Historia
- Mitos

Bien es cierto, que no todas estas representaciones tienen el mismo peso en un momento determinado. Así, en el caso actual, una nueva Junta, una tradición de dirección muy personalizada y las dificultades de reunión de las personas asociadas, hace que algunos elementos puedan tener un peso determinante.

Los elementos en los cuales vamos a estudiar estas representaciones van a ser la cultura de la organización, sus fines y objetivos formales, y la misión, visión y valores que en este momento la sustentan.



## 2. CULTURA E IDENTIDAD DE UNA ASOCIACIÓN

La cultura de nuestra organización es la suma de hábitos, creencias, tradiciones, historia y mitos que compartimos las personas y grupos que estamos o mantenemos alguna relación con ella. Este conjunto de elementos, poco tangibles, representa las normas informales y no escritas que orientan nuestra conducta y establece la manera en que interaccionamos unas partes o personas con las otras, siendo lo que proyecta la organización en su entorno.



Cultura e  
identidad

- Creencias
- Tradiciones
- Historia
- Mitos
- Normas
- Relaciones
- Emociones

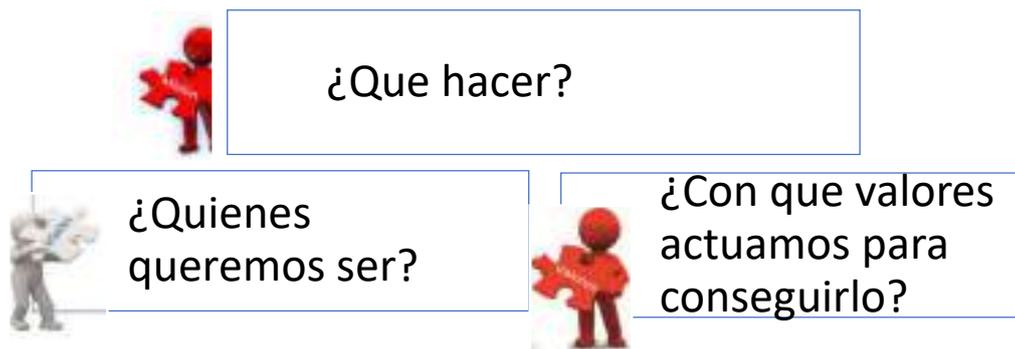
La identidad es la representación que de la misma se hacen todas las partes implicadas. Se expresa en los sentimientos y emociones que su mención genera. Y se reconoce en sus manifestaciones, tanto las espontáneas e inconscientes como en las premeditadas e intencionales como son sus propias presentaciones, comunicados, folletos, etc. y la descripción que otros hacen de ella.

Cultura e identidad dan sentido a nuestras actuaciones y explican acciones para la realización de los objetivos de UDP.

Pero la cultura e identidad no solo es un devenir si no también un hacer. La reformulamos en cada momento, reinterpretando con ello su pasado y dotándola de su identidad actual en su misión, visión y valores.

## 3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La exposición explícita y compartida (tanto con las Juntas Directivas como con las personas asociadas y/o el personal) de nuestra misión, visión y valores es básica para orientar nuestras acciones y afrontar adecuadamente las situaciones imprevistas. La misión define el núcleo de la actividad, la visión, donde queremos llegar y los valores bajo qué criterios. Los fines recogidos en nuestros estatutos establecen el marco de la misión y visión general. Pero la especificidad del momento requiere actuaciones como esta para un presente más inmediato.



#### 4. OBJETIVOS Y METAS

La misión y visión se concreta en los objetivos, enunciando cualitativa y cuantitativamente lo que se propone lograr en el futuro próximo. La meta es su concreción operativa, inmediata, el escalón que ha de subirse para alcanzarlo.



Los objetivos son algo específico, constituidos por indicadores medibles, alcanzables y oportunos. Establecer objetivos claros y realistas señala el camino para alcanzar nuestro fin.



Las metas son los pasos intermedios, concretos, precisos, lo que hacemos para lograr nuestros objetivos.

## E. QUE ES UDP

En el año 1977 en España, al amparo de la recién estrenada democracia, comienzan a surgir movimientos sociales de toda índole.

Las Personas Mayores, como parte integrante de esta sociedad, también se organizan.

En Madrid, la Asociación Provincial de Pensionistas comienza a relacionarse con Asociaciones de otras provincias que tenían sus mismas inquietudes, para iniciar discusiones que les pudieran llegar a un acuerdo común.

Discusiones que cuajaron en el Congreso de Madrid, de 20 de Noviembre de 1977, donde las 45 personas participantes llegaron a acuerdos para alcanzar una unión que pudiera representar a todos los colectivos enmarcados en las diversas organizaciones.

Como resultado de estos acuerdos, la Asociación Provincial de Pensionistas de Madrid convoca un segundo Congreso en Madrid, donde se organiza formalmente lo que entonces tomó el nombre de Confederación de Pensionistas, Jubilados del Estado Español, y que ahora conocemos como Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España.



1979.- MANIFESTACIÓN CON LA DENOMINACIÓN ORIGINAL DE UDP

Surge así un cauce de participación que dio voz y canalizó los intereses de las Personas Mayores, y que contribuyó a la construcción democrática de la sociedad española: impulsando las primeras mejoras sociales para el colectivo.

Aquel proyecto de futuro, es hoy en día una realidad que hace de la UDP una de las **organizaciones más antiguas y representativas del colectivo de personas jubiladas y pensionistas**, donde tienen cabida todas aquellas personas y asociaciones que lo deseen.

A lo largo de todos estos años hemos crecido en representatividad, en asociacionismo, en personas asociadas, en programas y en proyectos, pero sobre todo, hemos crecido como seres humanos.

Dedicar nuestros esfuerzos a mejorar la situación del colectivo de Personas Mayores, no ha otorgado un bagaje social que ha reforzado lo mejor que tenemos como personas y ha otorgado a UDP un merecido reconocimiento como organización de Utilidad Pública.

La UDP que nació como instrumento de lucha reivindicativa, es ahora también una entidad prestadora de servicios que da respuestas activas y solidarias para ayudar a las demás personas, de acuerdo a las nuevas necesidades de la sociedad.

---

## F. CULTURA E IDENTIDAD DE UDP

Somos conscientes de las grandes dificultades que han tenido las mujeres en general para igualar sus derechos y oportunidades con los de los hombres a lo largo de la historia de la humanidad. Ello se ha producido de manera desigual en las distintas regiones del mundo, según tradiciones, culturas, políticas sociales e influencias religiosas. De una manera u otra a las mujeres las ha perseguido la sombra del “androcentrismo”, de “la cultura patriarcal, tradicional y machista de referencia” y de ese estereotipo que dice: “la mujer y todo lo femenino viene a ser como algo accesorio y complementario en la cultura del varón”.

Han encontrado en su desarrollo y expansión dos topes: en plan horizontal, las limitaciones sociales, de marginación y exclusión y en plan vertical “un techo de cristal” que les ha dificultado o imposibilitado la superación y el ascenso.

Por otra parte, algunos hombres se sienten atrapados en “la antigua lógica de la ortodoxia masculina” y se creen impotentes para sustituirla debido a condicionantes sociales, económicos y de poder.

Afortunadamente esta sombra estereotipada y falsa se ha ido desvaneciendo en muchos países occidentales y entre ellos España.

Llegará un día en que no se pensará más en “el machismo” y se tratarán a mujeres y hombres por igual, sencillamente como personas.

UDP está formada en la actualidad por **71 asociaciones**: 50 asociaciones territoriales y provinciales, 13 asociaciones sectoriales y 8 asociaciones internacionales. Todas ellas dirigidas y gestionadas por personas mayores.

UDP debe hacerse consciente de la influencia que todas estas reglas, normas y creencias derivadas de una práctica antagonista limitan su propio desarrollo y debe adoptar ejercicios que le permitan generar buenas prácticas, contribuyendo de este

modo a la excelencia que debe ser el germen que la guíe en la búsqueda de su objetivo prioritario: impulsar una sociedad para todas las edades.



Mujeres Directivas de UDP en la actualidad

## **G. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **1. MISIÓN**

UDP tiene como misión actual defender y mejorar la calidad de vida y el bienestar de todas las Personas Mayores, defendiendo sus intereses ante las instituciones y colaborando con éstas en la elaboración y puesta en marcha de políticas beneficiosas para el colectivo y exigir la consideración de las Personas Mayores como ciudadanas de pleno derecho y por tanto con voz propia.

En definitiva, construir una sociedad para todas las edades.

### **2. VISIÓN**

UDP, considera que la edad no supone razón alguna de discriminación (edadismo). Promovemos que todas las personas puedan disfrutar de la jubilación sin preocupaciones materiales, asegurándoles atención a sus necesidades económicas, sanitarias, sociales, culturales, etc.

Trabajamos para crear un mundo en el que se respete, se considere y se aproveche la experiencia que aporta la edad. Y ayudamos a construir una sociedad en la que la solidaridad sea un objetivo primordial.

UDP quiere encontrar un lugar común donde las personas mayores puedan defenderse de cualquier tipo de discriminación o injusticia; desde donde reclamar aquello que consideramos propio, donde agrupar nuestros intereses procurando la mejor vía para satisfacerlos, pero también un medio para hacer valer nuestra diferencia, libertad y particularidad.

### **3. VALORES**

UDP se declara solidaria, pluralista, no confesional e independiente de cualquier entidad pública o privada, partido político, central sindical, organización de carácter

religioso, organizaciones de cualquier índole; no obstante se podrá recabar el apoyo y/o colaboración de cualquiera de ellos en aras a la mejor defensa de las Personas Mayores y Pensionistas.

UDP es:

- **Democrática:** Toda asociación o agrupación de personas mayores que lo solicite y esté dispuesta a trabajar por la defensa de sus derechos y los del colectivo al que pertenece, y acepte compartir los acuerdos que emanen de las asambleas generales.
- **Pluralista:** Porque se desenvuelve dentro del marco legal y constitucional del Estado español y además es auténticamente democrática en toda su estructura y funcionamiento y funcionamiento.
- **Independiente:** Ya que no está vinculada a ningún partido político, organización, entidad administrativa o credo religioso.
- **Libre:** Porque en cualquier momento puede expresar lo que de verdad desea, planteando públicamente las reivindicaciones del colectivo que representa, no importa ante quién o quienes gobiernen el país, comunidad autónoma, provincia o municipio.
- **Unitaria:** Porque persigue ser la organización de todas las personas mayores, pensionistas y jubiladas, conscientes de que sólo así podremos hacer valer nuestros derechos, y sin menoscabo de mantener relaciones amistosas con otras asociaciones existentes.
- **Solidaria:** Porque queremos transformar la sociedad con la idea de crear una convivencia más justa y solidaria.

#### 4. OBJETIVOS Y METAS PARA LA IGUALDAD EN UDP

##### a) Análisis de los datos

Los objetivos y metas planteados en el I Plan de Igualdad de UDP se sustentan en el diagnóstico de situación realizado por la Entidad. Este se ha basado en toda la información de los datos cualitativos y cuantitativos extraídos de sus bases de datos y

sus procedimientos. Dicho diagnóstico se ha realizado durante el primer semestre de 2021.

El diagnóstico se ha implementado de modo integral y transversal en toda la Organización, examinando la situación en la que se encuentra respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en los siguientes ámbitos:

---

### **Canales de comunicación externos e internos**

#### **Situación de mujeres y hombre en UDP: Estructura y Órganos de Dirección**

#### **Situación del Personal Laboral**

#### **Presencia de la perspectiva de género en los programas, servicios y actividades de UDP**

#### **Presencia de la perspectiva de género en las publicaciones de UDP**

#### **Medidas de salud laboral para la erradicación de la violencia de género y prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

---

La recogida de información – con la finalidad de que esta fuese lo más veraz posible – viene procedente de:

- Estatutos
- Organigrama y constitución de las Juntas Directivas de las Asociaciones miembro
- Planes, programas y procedimientos (Plan de Calidad, Programa de Formación, procedimientos de trabajo, etc.)
- Encuesta a personal laboral
- Página web de UDP
- Ejemplos de revistas internas
- Ejemplos de anuncios
- Política de información y comunicación
- Política de contratación y selección
- Protocolo de actuación para la prevención del riesgo laboral

## **b) Objetivos generales**

Los objetivos generales que plantea el I Plan de Igualdad de UDP son:

- Impulsar un modelo estructural y organizativo desde los principios de la igualdad de oportunidades.
- Impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones.
- Impulsar acciones de solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género.
- Proyectar una imagen de UDP en consonancia con la perspectiva de género
- Establecer medidas de actuación y prevención en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

## H. OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD EN UDP (METAS)

1. Impulsar un modelo estructural y organizativo desde los principios de la igualdad de oportunidades.

Para actuar desde la asociación, el primer requisito es disponer de una organización identificando la forma y estructura que queremos adopte y el modelo de gestión por el que se opta.



Si bien UDP existe desde hace tiempo, la ausencia de elementos transformadores, así como la perpetuación de creencias y experiencias basadas en modelos masculinizados, nos coloca en una situación en la que la organización ha de replantearse su modelo

estructural, favoreciendo un modelo acorde a los nuevos tiempos donde elementos como la paridad y la responsabilidad compartida cobren mayor protagonismo.

Por ello, este objetivo persigue que UDP en todo su conjunto consolide estructuras que fomenten la igualdad de género y oportunidades.

Para conseguir esto se plantean los siguientes **objetivos específicos**:

1. Concienciar al conjunto de la Entidad de la necesidad de incorporar una cultura de la igualdad y no discriminación
2. Informar, difundir y sensibilizar a la Organización en su conjunto sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
3. Consolidar las estructuras orgánicas, funcionales y representativas del conjunto de las asociaciones miembro de UDP fomentando el empoderamiento.
4. Fomentar listas paritarias en las Juntas Directivas de la Entidad y sus asociaciones miembro.

Para satisfacer los presentes objetivos específicos se plantean las siguientes **acciones**:

| Objetivo                                     | Acciones  |
|--|---|
| <b>Concienciar al conjunto de la Entidad</b> | Integrar la perspectiva de género en las políticas, toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo por UDP   |
|  | Garantizar el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión  |
|  | Fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas tradicionalmente a la mujer) y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas de sus propios objetivos |

|  |   |
|--|---|
|  | Rechazar cualquier acto discriminatorio   |
| <b>Informar, difundir y sensibilizar</b> | Realizar acciones informativas al conjunto de la Entidad de la aprobación del presente plan así como de los principios que lo constituyen   |
|  | Fomentar una comunicación clara, transparente y bidireccional   |
|  | Incorporar a los planes de comunicación de UDP las medidas adoptadas en el presente Plan de Igualdad  |
|  | Integrar en las comunicaciones el compromiso de UDP con la igualdad de oportunidades  |
|  | Uso de imágenes y lenguaje neutro en la página web y en las publicaciones.  |
| <b>Consolidar las estructuras</b>        | Prestar apoyo a todas las asociaciones de UDP en materia de perspectiva de género, igualdad y oportunidades   |
|  | Crear alianzas, tanto internas como externas, en materia de igualdad  |
|  | Realización de acciones formativas entre las asociaciones de UDP en materia de género.  |
| <b>Fomentar listas paritarias</b>        | Revisión de las pautas de representación institucional, para favorecer una presencia más visible e intensa de las mujeres en foros externos y que permita distribuir el capital relacional de manera más equitativa |

Introducir la perspectiva de género, igualdad y oportunidades de manera transversal en todos los Planes, Códigos y procedimientos existentes o futuros

Implementar medidas que fomenten mecanismos paritarios en la composición de las Juntas Directivas

El concepto de igualdad de oportunidades hace referencia a una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y consiguen los mismos derechos políticos y civiles. Por tanto, para UDP la política de igualdad de oportunidades tiene el objetivo de concienciar y sensibilizar no solo a su personal sino también a todas las asociaciones que la componen sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura de la Entidad.

## **2. Impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones**

Para el cumplimiento de este objetivo tenemos que hablar indudablemente de la responsabilidad social adquirida por UDP. La Responsabilidad social es el compromiso que los miembros de una sociedad, ya sea como individuos o individuos o como miembros de algún grupo, tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. La responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita al cumplimiento legal y normativo.

Dentro de este marco, la responsabilidad social en la Entidad hace referencia a la forma de orientar la acción de la misma de manera que se tengan en cuenta los impactos de todos los aspectos que sus actividades generan sobre su clientela, su plantilla, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general. Por un lado,

implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral y medio ambiente y, por otro lado, las acciones voluntarias que UDP quiera emprender para mejorar el bienestar de su plantilla, de sus asociaciones miembro y la sociedad en general.

Pero la Responsabilidad Social también consiste en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la Organización o en su entorno social.

Hoy por hoy la asunción de la responsabilidad social en alguna de sus variedades, como la de la igualdad de oportunidades, es una de las mejores maneras que tiene una asociación para disfrutar de una buena reputación y de un prestigio ante su clientela y la sociedad en general. De esta manera, la identificación de una asociación como socialmente responsable tiene que comportar la confianza de los sectores consumidor e inversor, y del resto de interlocutores.

**El compromiso de UDP con sus Asociaciones consiste en ofrecer y garantizar *"la libre participación de las personas"*, sin tener en cuenta la discriminación por cuestión de género, atendiendo de forma transversal y especializada la diversidad de sus asociadas.**

**Al mismo tiempo, UDP tiene como máxima prioridad garantizar *"empleo de calidad y calidad en el empleo"*.**

Para la consecución de este objetivo, proponemos la integración de la perspectiva de género y del principio de igualdad de forma transversal en la política de Responsabilidad Social, y se proponen los siguientes **objetivos específicos** para alcanzarla:

1. Favorecer la presencia de la mujer mayor en puestos de representatividad
2. Fomentar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones
3. Aumentar las cotas de participación femenina en todas las esferas de UDP

4. Fomentar el aprendizaje en cuanto a la representación de los propios intereses y liderazgos femeninos
5. Favorecer la solidaridad, construyendo una democracia interna con equivalencia y relación paritaria
6. Fortalecer la autoestima para construir el empoderamiento personal y colectivo

Para ello será necesario emprender las siguientes **acciones**:

| Objetivo   | Acciones   |
|--|--|
| Favorecer la presencia de la mujer mayor en puestos de representatividad | Garantizar el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión       |
|  | Crear una vocalía específica de Igualdad   |
| Fomentar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones            | Fomentar un nuevo enfoque que integre a las mujeres de la Organización en la toma de decisiones                |
|  | Establecer vínculos de ayuda mutua entre las mujeres de la Entidad   |
|  | Desenvolver liderazgos eficientes e incluyentes  |
|  | Liderar desde el respeto a la diversidad   |
| Aumentar las cotas de participación femenina                             | Integrar debidamente a las mujeres en la dinámica de la Asociación   |
|  | Generar espacios de reconocimiento, legitimación y apoyo   |
|  | Conocer de primera mano lo que está ocurriendo en otros ambientes, favoreciendo el intercambio de experiencias |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Fomentar el aprendizaje</b>  | Realización de acciones formativas para adquirir compromiso de género  |
| <b>Favorecer la solidaridad</b> | Generar prácticas de hermandad ente las mujeres de la Entidad para aliarse, compartir y cambiar la realidad que les es propia                                  |
| <b>Fortalecer la autoestima</b> | Favorecer climas de aceptación y reconocimiento<br><br>Compartir en procesos pedagógicos las cualidades y habilidades vitales de las mujeres para potenciarlas |

### 3. Impulsar acciones de solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género

Entendemos la solidaridad intergeneracional como una herramienta para lograr la cohesión social y un método para enfrentarse a los retos demográficos. En este sentido abarca un amplio número de cuestiones como la exclusión, la pobreza, la educación, la inmigración, el medio ambiente, etc. En definitiva, se trata de un principio que lo que busca es dar un sentido al funcionamiento de nuestra sociedad desde la equidad, la igualdad o la universalidad, entre otros.

Es por ello que la perspectiva de género cobra especial relevancia en este sentido. Desde UDP, por tanto, entendemos y proponemos que las acciones que emprendamos a partir de ahora deben desarrollarse en esta línea. Como entidad de personas mayores la solidaridad intergeneracional se hace esencial a la hora de plantear nuestras políticas y acciones y no es menos esencial que esta se lleve a cabo bajo el paraguas de la igualdad de género.

Es hora de intervenir provocando los cambios que la sociedad exige y más ahora, donde la crisis actual ha agudizado la necesidad de volver a plantearse el funcionamiento de nuestra sociedad.

Según el Informe Conjunto sobre la Protección Social y la Inclusión Social 2010<sup>1</sup>, “la intervención política firme y los estabilizadores automáticos incrustados en los sistemas de asistencia social europeos han limitado el impacto económico y social de la peor recesión de las últimas décadas”. Sin embargo, en este contexto de crisis todavía hay grupos especialmente afectados como el de las personas mayores.

Debemos enfrentarnos a estas situaciones como entidad responsable de reivindicar los derechos de las personas mayores desde la honestidad e introduciendo principios que se ajusten de un modo más real a los cambios que se están produciendo. Por esta razón introducimos en este primer Plan de Igualdad de UDP el de la solidaridad intergeneracional desde la perspectiva de género.

Al mismo tiempo, desde lo que atañe a UDP, partimos de la base que en el pasado era más habitual el contacto social, el intercambio y la solidaridad dentro de un vecindario ya que la movilidad era reducida y muchos servicios se ofrecían en la zona. En la sociedad moderna actual, sin embargo, todo esto tiende a disminuir con el desarrollo de estilos de vida más “autosuficientes” e individualistas. Los cambios actuales como la transformación y la diversidad de la estructura familiar, el envejecimiento de la población y el abandono del campo provocan el aislamiento de muchos hombres y mujeres.

Por tanto, las iniciativas de las comunidades locales tienen que contar con nuestro apoyo, sobre todo en las grandes ciudades, en las que el sentido de pertenencia a una comunidad no se desarrolla de forma natural. Pero para que sea realmente efectivo, ese apoyo se debe materializar a todos los niveles, sobre todo a nivel local y regional, que son los más directamente implicados. Y sin abandonar el medio rural, pues en definitiva es lo que define a la propia UDP.

Y de igual modo, para que este I Plan de Igualdad de UDP sea eficaz, es necesario eliminar cualquier forma de discriminación en el trabajo y promover un enfoque más inclusivo para las y los trabajadores de todas las edades si queremos que todas

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=757&langId=fr>

disfrutemos de igual oportunidades en el trabajo y si queremos enfrentarnos a los desafíos de nuestros sistemas de protección social.

Para alcanzar este objetivo se proponen los siguientes **objetivos específicos**:

1. Promover nuevas formas de cooperación intergeneracional
2. Impulsar el envejecimiento activo de las personas mayores y motivar su participación social desde de la perspectiva de género
3. Motivar para el desarrollo personal mediante la adquisición de habilidades sociales que permitan conseguir un mayor nivel de autonomía
4. Promover un espacio de convivencia (Junta Directiva – personal laboral) que posibilite el intercambio de experiencias y la reflexión sobre las necesidades comunes y las alternativas idóneas para darles respuesta

Las **acciones** que se deben emprender para alcanzar estos objetivos serán:

| Objetivo  | Acciones   |
|---|--|
| <b>Nuevas formas de cooperación intergeneracional</b> | Crear espacios donde las y los trabajadores mayores transmitan conocimientos a las más jóvenes   |
|   | Crear un programa de formación sobre la preparación a la jubilación  |
|   | Introducir acciones educativas en la escuela en torno a las desigualdades de género y las personas mayores, fomentando el respeto y la solidaridad |
| <b>Envejecimiento activo y participación social</b>   | Incorporar a las mujeres mayores en la dinámica asociativa   |
|   | Favorecer el cambio de comportamientos en las relaciones entre las personas mayores  |

|  |  |
|--|--|
|  | Dar a conocer los logros de las mujeres, tanto en la vida privada como en la pública                                     |
| <b>Adquisición de habilidades sociales</b> | Sensibilizar a las personas mayores en concreto y a la población en general sobre las necesidades de las mujeres mayores |
|  | Informar sobre los aspectos específicos de la salud de las mujeres mayores   |
|  | Fomentar actividades sobre el autoconocimiento y el crecimiento personal   |
|  | Reflexionar sobre el papel de la persona mayor y de la mujer mayor en la sociedad  |
| <b>Espacio de convivencia</b>              | Favorecer la cooperación entre la Junta Directiva y el personal laboral  |
|  | Establecer mecanismos de comunicación entre Junta Directiva y personal laboral   |
|  | Favorecer condiciones laborales flexibles para grupos de edades con distintas responsabilidades familiares               |

#### 4. Proyectar una imagen de UDP en consonancia con la perspectiva de género

Si los datos analizados en el diagnóstico previo al Plan pudieran reflejarse, en vez de en un gráfico, en una imagen, la imagen resumen que nos arrojarían sería la de una mujer mayor que participa activamente en actividades asistenciales y poco en actividades de responsabilidad.

Las consecuencias de este perfil medio de cara a las medidas que el Plan de Igualdad busca promover, son bastante claras. Se pone de manifiesto que serán fundamentales las normas que busquen garantizar la igualdad en los procesos de elección de Juntas Directivas, así como en la comunicación de la Entidad, asegurando que las medidas aquí recogidas se difundan a todo el espectro de la Organización. Será imprescindible focalizar la atención en el fomento de espacios donde las mujeres puedan integrarse libremente, a través de un principio claro de empoderamiento, para que UDP refleje de manera fidedigna la imagen de su representación.

Otra conclusión importante del diagnóstico es la feminización de la plantilla y su techo de cristal. El primer rasgo encuentra su raíz fundamental fuera de la Entidad, puesto que al ser un sector altamente feminizado los porcentajes desequilibrados los encontraríamos probablemente similares en las solicitudes de empleo que llegan a la entidad. El fenómeno del techo de cristal lo encontramos asimismo fuera de UDP y también fuera del sector. Sin embargo, son dos fenómenos que requerirían de una particular atención en los futuros análisis que se llevarán a cabo en materia de igualdad, con el fin de observar su evolución e ir proponiendo las medidas adecuadas para avanzar en su corrección.

Es cierto que la cultura de igualdad de UDP trata de suavizar estas situaciones, visibilizando a la mujer mayor desde su propio liderazgo y contando con las/os profesionales para adaptar en lo posible los horarios a sus necesidades, facilitar la conciliación, etc. Sin embargo, estas medidas son insuficientes para cubrir la situación de vulnerabilidad y discriminación en la que se encuentran, por lo que el Plan de Igualdad deberá ser la herramienta de aplicación efectiva de los derechos en materia de igualdad a todos y todas las personas mayores y trabajadoras y trabajadores que integren UDP, fomentando más activamente la participación de la mujer en la toma de decisiones.

Al mismo tiempo, UDP, tiene que tener en cuenta sus relaciones con las empresas proveedoras, empresas concesionarias y contratadas, para que estas sean socialmente responsables y sean modélicas en el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación.

Los **objetivos específicos** que se presentan en el siguiente apartado del presente Plan de Igualdad buscan atender a estas debilidades y proponer medidas que a medio plazo palien sus consecuencias más inmediatas:

1. Velar por proyectar una imagen adecuada de UDP, transmitiendo la identidad y valores que persigue
2. Generar colaboración, trabajo en equipo y participación entre todas las áreas de UDP
3. Velar por la neutralidad del lenguaje

Para conseguir el cumplimiento de estos objetivos se proponen las siguientes **acciones**:

| Objetivo   | Acciones   |
|--|--|
| <b>Proyectar una imagen adecuada de UDP</b>            | Establecer una política de comunicación corporativa clara  |
|  | Introducir en el manual de comunicación procedimientos de información y comunicación a la plantilla  |
|  | Establecer procedimientos y/o mecanismos que velen porque las entidades y/o empresas colaboradoras cumplan con principios claros de igualdad y no discriminación |
|  | Visualizar a las mujeres de la organización, reconociendo su contribución a la consecución de resultados y al éxito organizativo                                 |
| <b>Colaboración, trabajo en equipo y participación</b> | Favorecer una comunicación que genere buen clima social, adhesión, participación e integración   |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | Asegurar que el personal respete la confidencialidad y reserva de la información estratégica y de los procesos de negociación |
| <b>Neutralidad del lenguaje</b> | Garantizar un uso no sexista del lenguaje, tanto interna como externamente  |
|                                 | Incorporar el lenguaje neutro y no androcéntrico en todas las comunicaciones de la Organización                               |
|                                 | Incorporar fórmulas comunicativas con perspectiva de género   |

## 5. Establecer medidas de actuación y prevención en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual

El artículo 48 de la Ley obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para intervenir ante las denuncias o reclamaciones que pueden formular las personas que hayan sido objeto del mismo. La Ley define el acoso sexual como la *“situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Por otro lado, se habla de acoso por razón de sexo cuando la situación en la que se produce el comportamiento no deseado con propósito o resultado degradante está relacionado con el sexo de la persona acosada.

La Ley de Igualdad también considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del protocolo de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Aunque generalmente las personas que padecen acoso son mayoritariamente mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir también entre personas del mismo sexo.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que vienen motivadas por el sexo de una persona que atentan contra los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

El acoso sexual vulnera la dignidad y la intimidad de las personas y es una manifestación de violencia de género que supone un grave riesgo para la salud y seguridad de las personas afectadas, además de incidir de forma negativa en el ambiente laboral, revertiendo en una menor eficiencia en el trabajo y generando situaciones tensas y poco deseables entre los miembros de la plantilla.

En toda entidad ha de existir un **Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuación en caso de denuncia de Acoso**. Es una herramienta de carácter eminentemente práctico, que pretende prevenir este tipo de conductas y dar pautas de actuación en caso de que se produzcan.

En este sentido, se proponen los siguientes **objetivos específicos**:

1. Revisar la política de prevención de riesgos laborales
2. Crear un código de prevención del acoso y protocolo de actuación en caso de denuncia de acoso.

Para alcanzar los presentes objetivos se plantean las siguientes **acciones**:

| Objetivo                          | Acciones                                 |
|-----------------------------------|--|
| Revisar la política de prevención | Revisar el plan de Prevención de Riesgos |

|   |   |
|---|---|
|   | laborales adaptándolo a la perspectiva de género  |
| <b>Crear código de prevención de acoso y protocolo de actuación</b> | Elaborar un código de prevención del acoso y un protocolo de actuación en caso de denuncia de acoso |

Por tanto, tenemos que tener claro que la alineación con la política de riesgos laborales desde una perspectiva de género es esencial puesto que la diferencia física entre hombres y mujeres, debido a sus diferentes predisposiciones a padecer trastornos musculoesqueléticos que surgen a largo plazo y de etiología múltiple (factores laborales, extra laborales), además de otros vinculados a la organización social, como la doble jornada femenina, que reduce el tiempo de recuperación de las mujeres y favorece la acumulación de fatiga, así como algunos específicos de la biología femenina (cambios hormonales asociados a la menstruación, embarazo, lactancia,...), más los roles de género socialmente asignados, hacen **necesaria una planificación de la prevención de riesgos con perspectiva de género, ya que la supuesta neutralidad de la prevención de riesgos laborales con frecuencia esconde un patrón masculino tomado como referencia a prototipo universal.**

---

## I. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Las líneas estratégicas para consolidar las acciones efectivas en materia de igualdad y para prevenir desigualdades se han organizado a raíz de los resultados del diagnóstico de la situación.

Las líneas estratégicas en las que se desarrollarán las acciones descritas anteriormente son los siguientes:

### **Línea estratégica 1: Medidas que impulsen la igualdad en el seno de la Organización**

- Informar debidamente a toda la Organización sobre el “Plan de Igualdad”, tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura de entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Colgar en Internet el “Plan de igualdad” para que sea visible y, posteriormente, difundirlo a través de los canales de UDP
- Impulsar el contacto y apoyo entre las Asociaciones miembro
- Facilitar información y acceso a los servicios de igualdad que las Asociaciones miembro o el personal laboral así lo demande
- Acuerdos de colaboración para el impulso de acciones de igualdad y perspectiva de género
- Proponer modelos de actuación o alternativas socio asistenciales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y que favorezcan claramente las necesidades de las personas mayores desde la solidaridad intergeneracional
- Fomentar la transversalidad en materia de igualdad en todos los programas y servicios de UDP, así como en sus estructuras orgánicas
- Realizar formaciones específicas en materia de igualdad

### **Línea estratégica 2: Comunicación y lenguaje**

- Revisión de la documentación esencial de UDP, incluyendo un lenguaje no sexista

- Elaboración de una guía para un uso no sexista del lenguaje y distribución entre toda la organización, tanto asociaciones como personal laboral
- Coordinación de las comunicaciones oficiales de UDP, con especial atención a la relación con los medios, para evitar un uso sexista del lenguaje

### **Línea estratégica 3: Medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en las condiciones laborales**

- Se informará a todo el personal laboral de la adopción del Plan de Igualdad
- Se revisará y adoptará un procedimiento claro en materia de contratación, teniendo en cuenta:
  - La no discriminación de ninguna persona candidata
  - La selección se basará en el mérito, los conocimientos y la adecuación de la persona al puesto y no en el sexo, edad y otras circunstancias familiares
  - se exigirá únicamente la formación o titulación necesaria para el desempeño de las funciones a desarrollar
- Se desarrollará un código de prevención del acoso y un protocolo de actuación en caso de denuncia de acoso
- Se facilitará información sobre formaciones específicas en materia de igualdad a toda la plantilla
- Todo miembro de la plantilla tiene derecho a recibir formación en el campo que le interese siempre que tenga relación con el desempeño de su puesto de trabajo

## J. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA

El plan de Igualdad de la Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados (UDP) se aplicará en su sede central, Madrid.



Para el resto de sus Asociaciones miembro no tendrá carácter vinculante, si bien sí se les hará extensiva la recomendación de su implantación y cualquiera de ellas que así lo solicite podrá adherirse a él.

La duración de este Plan de Igualdad será de 4 años, comprendiendo desde su aprobación en 2021 hasta junio de 2025 su vigencia y ejecución.

## K. PRESUPUESTO

Este Plan de Igualdad carece de presupuesto propio.

Dadas las especiales características de UDP todas aquellas acciones que se desarrollen en materia de igualdad y que de algún modo deriven en gasto serán encajadas en la medida de lo posible a través de los programas y proyectos que se desarrollen, contribuyendo de este modo a la transversalidad a la que se aludía en el punto **Línea estratégica 1**.

## L. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN

Se elabora el presente plan como catálogo de medidas de igualdad que de un modo integral se desarrollarán en toda la organización, no solo a nivel laboral sino también a nivel estructural.

Se fomenta su máxima difusión y conocimiento, a través de acciones formativas y de su publicación en internet, a través de la web de UDP y otros canales de difusión.

Todas las personas que así lo demanden recibirán información sobre el I Plan de igualdad de UDP.

## M. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento se realizará de forma continua. Dicha tarea será responsabilidad de la **Comisión de Igualdad**, creada para dicho efecto y para velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el vigente Plan.

Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad:

- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados
- Los resultados alcanzados con la ejecución del Plan
- Las reflexiones y conclusiones obtenidas tras el análisis de los datos extraídos del seguimiento
- La identificación y propuesta de medidas correctoras, si fuesen necesarias