



PLAN GENERAL DE DIVERSIDAD OMSIDA

2024-2030

Índice

1. Introducción, Marco normativo, legislación	1
2. Principios generales y estructura	3
3. Objetivos	4
4. Acciones para promover la diversidad	6
5. Medición y Evaluación	7
6. Decálogo de la Diversidad.....	8
7. Compromiso de la Entidad.....	9

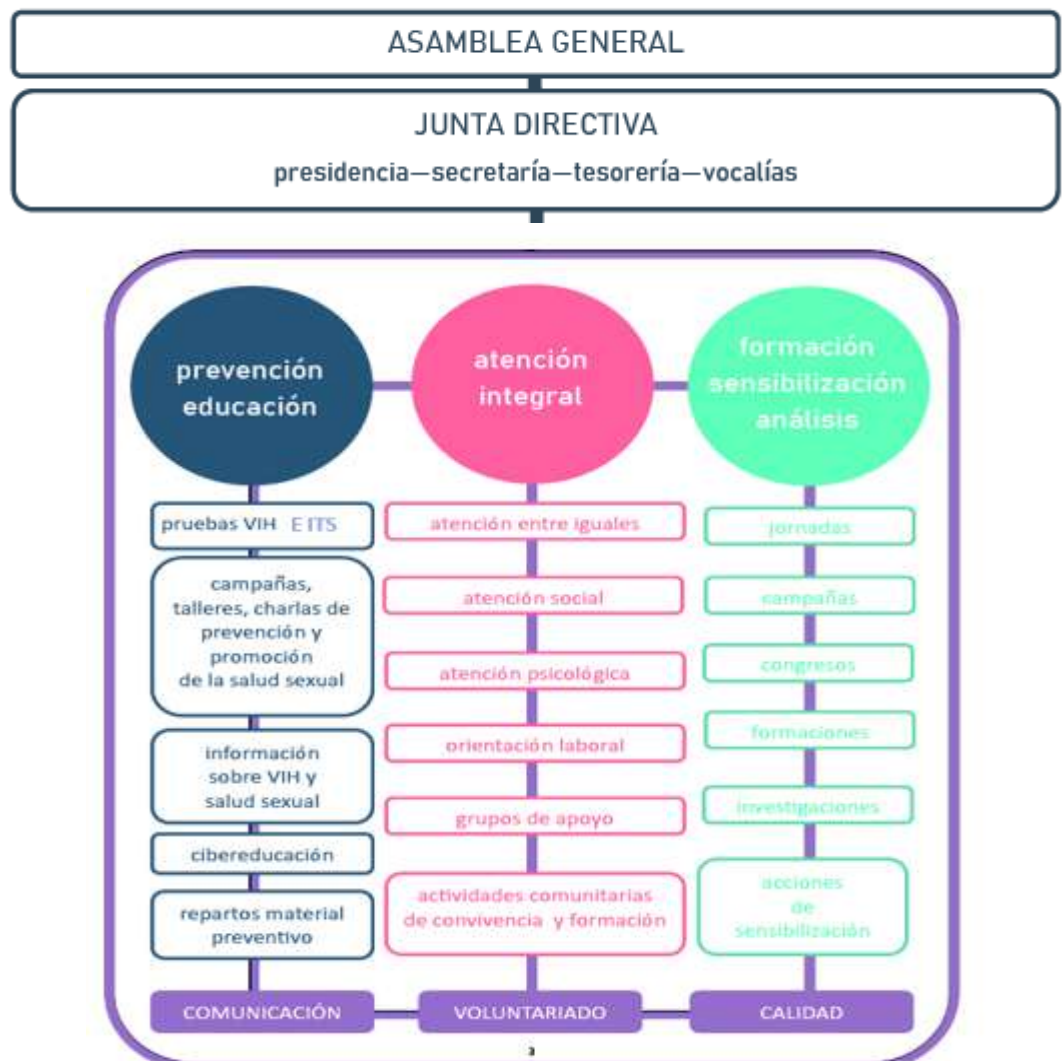
Plan General de Diversidad OMSIDA

1. INTRODUCCIÓN, MARCO NORMATIVO, LEGISLACIÓN

La Asociación para la ayuda a personas afectadas por el VIH, **OMSIDA** es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, no confesional e independiente constituida el 10 de Noviembre de 1993.

Esta asociación está compuesta por personas sensibilizadas con las más diversas problemáticas sociales, que desarrollan los distintos programas de atención psicosocial, prevención del VIH y otras ITS, formación y sensibilización.

estructura y organización de omsida



Nuestra idea y manera de ayudar, no se enmarca dentro del esquema caritativo o del simple humanitarismo. Denunciamos todo tipo de discriminación y alentamos a las personas a participar activamente en un cambio social y personal que dignifique al ser humano, al que tiene como valor central.

Las personas que formamos parte de Omsida comprendemos globalmente el mundo en que vivimos y actuamos en nuestro medio inmediato. Deseamos un mundo diverso tanto en lenguas como en costumbres; en las localidades, las regiones y las autonomías; múltiple en las ideas y aspiraciones; en las creencias, el ateísmo y la religiosidad; múltiple en el trabajo y en la creatividad. Es por ello por lo que se desarrolla este **Plan General de Diversidad en OMSIDA**.

Este plan establece nuestras estrategias y acciones para promover la diversidad y la inclusión en todas las áreas de nuestra organización de manera transversal para de este modo garantizar el principal objetivo del plan: Promover la diversidad en Omsida tanto a nivel interno como externo.

Las líneas de actuación son: **Inclusión** , **Convivencia** y **Ciudadanía activa**.

Estas tres líneas se fundamentan desde un marco legal nacional e internacional que aboga por una sociedad plural en todas sus formas. De este modo, encontramos la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad, la cual tienen en cuenta la identidad, el pluralismo, los derechos humanos y la solidaridad internacional.

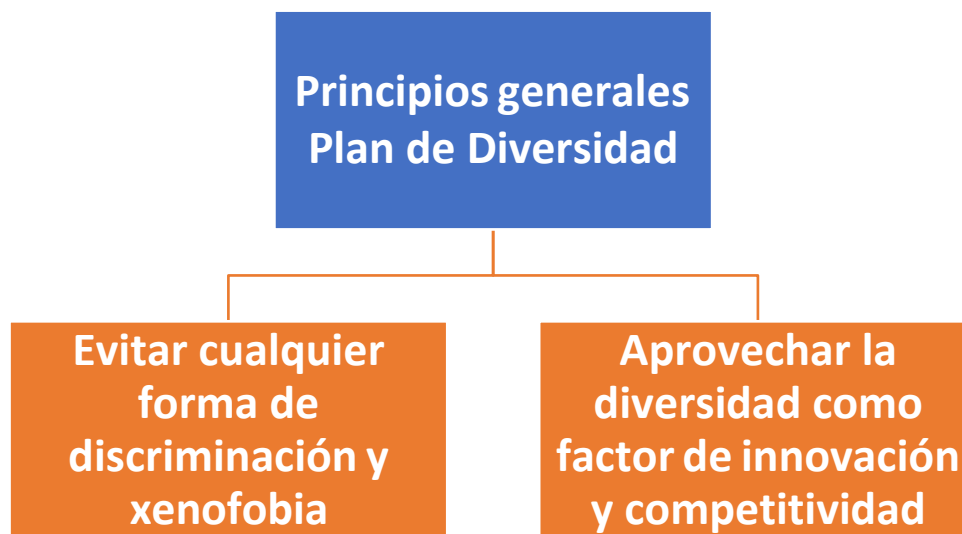
Además de esto, también tenemos de referencia la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. Entre sus diecisiete objetivos de desarrollo sostenible, los que se pretenden cumplir con este plan son los siguientes:



Todos estos puntos tratan de establecer una perspectiva dentro de la asociación que reconozca la igualdad de trato y de oportunidades a la vez que pone en valor la diversidad en todos sus aspectos.

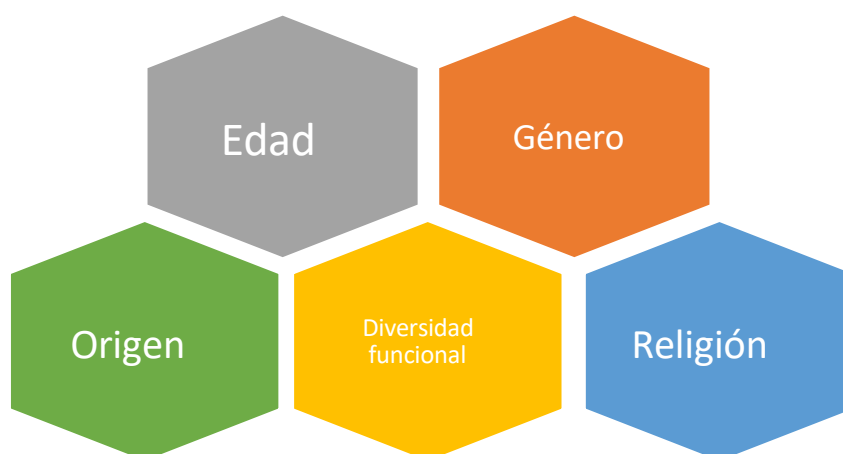
2. PRINCIPIOS GENERALES Y ESTRUCTURA DEL PLAN GENERAL DE DIVERSIDAD

Para el diseño del Plan General de Diversidad de Omsida se han establecido **dos principios generales**: evitar cualquier forma de discriminación y xenofobia dentro y fuera de la asociación y, en segundo lugar, aprovechar la diversidad como factor de innovación y competitividad.

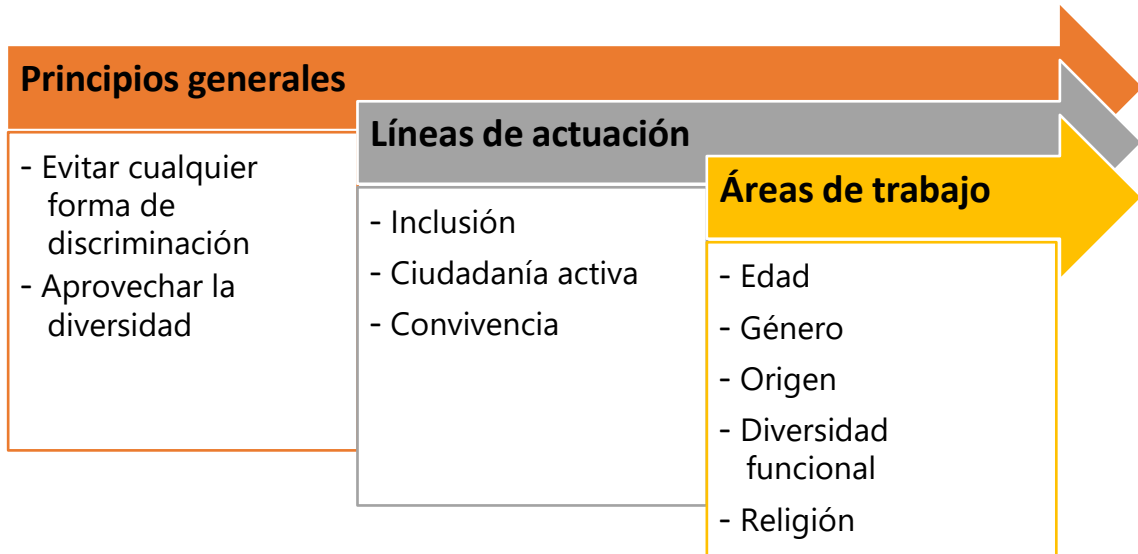


De estos principios generales emanan las **áreas a trabajar** en el plan de cara a reducir la desigualdad con respecto a lo siguiente:

- Edad
- Género
- Origen
- Diversidad Funcional
- Religión



De este modo, la **estructura** del plan se articularía del siguiente modo:



De este modo, los objetivos concretos se pueden materializar en algo tangible con respecto a las áreas de trabajo tanto dentro de la asociación, como fuera.

3. OBJETIVOS DEL PLAN GENERAL DE DIVERSIDAD

Los objetivos específicos del plan se plantean directamente sobre las áreas de trabajo. Cada área tiene tres líneas de actuación: **inclusión, ciudadanía activa y convivencia**. Cada una de estas líneas busca tener una incidencia concreta tanto dentro, como fuera de la asociación. De este modo, se busca que Omsida pueda actuar como reflejo de las políticas de diversidad que se busca conseguir.

Edad		
Inclusión (interna)	Ciudadanía activa (externa)	Convivencia (mixta)
<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la inserción de personas con edad avanzada o, por el contrario, recién llegadas. - Garantizar que no exista brecha Salarial - Igualdad en oportunidades de promoción y de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en valor el papel productivo de personas de edad avanzada - Fomentar las Actividades de voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer públicas las actividades y resultados de las acciones que lleva a cabo la asociación - Hacer públicas las políticas adoptadas en Omsida en Materia de Igualdad y diversidad

Género		
Inclusión (interna)	Ciudadanía activa (externa)	Convivencia (mixta)
Las actividades relativas a este punto se detallan en profundidad en el Plan de Igualdad de OMSIDA		

Origen		
Inclusión (interna)	Ciudadanía activa (externa)	Convivencia (mixta)
<ul style="list-style-type: none"> • Luchar contra cualquier forma de intolerancia y discriminación • Poner en valor la convergencia de un equipo multicultural • Fomentar la Igualdad de oportunidades independientemente del origen y procedencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer partícipes de las políticas de cambio a la población general • Llevar a cabo actividades formativas en materia de discriminación y de inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer públicas las actividades y resultados de las acciones que lleva a cabo la asociación • Hacer públicas las políticas adoptadas en Omsida en materia de igualdad y diversidad

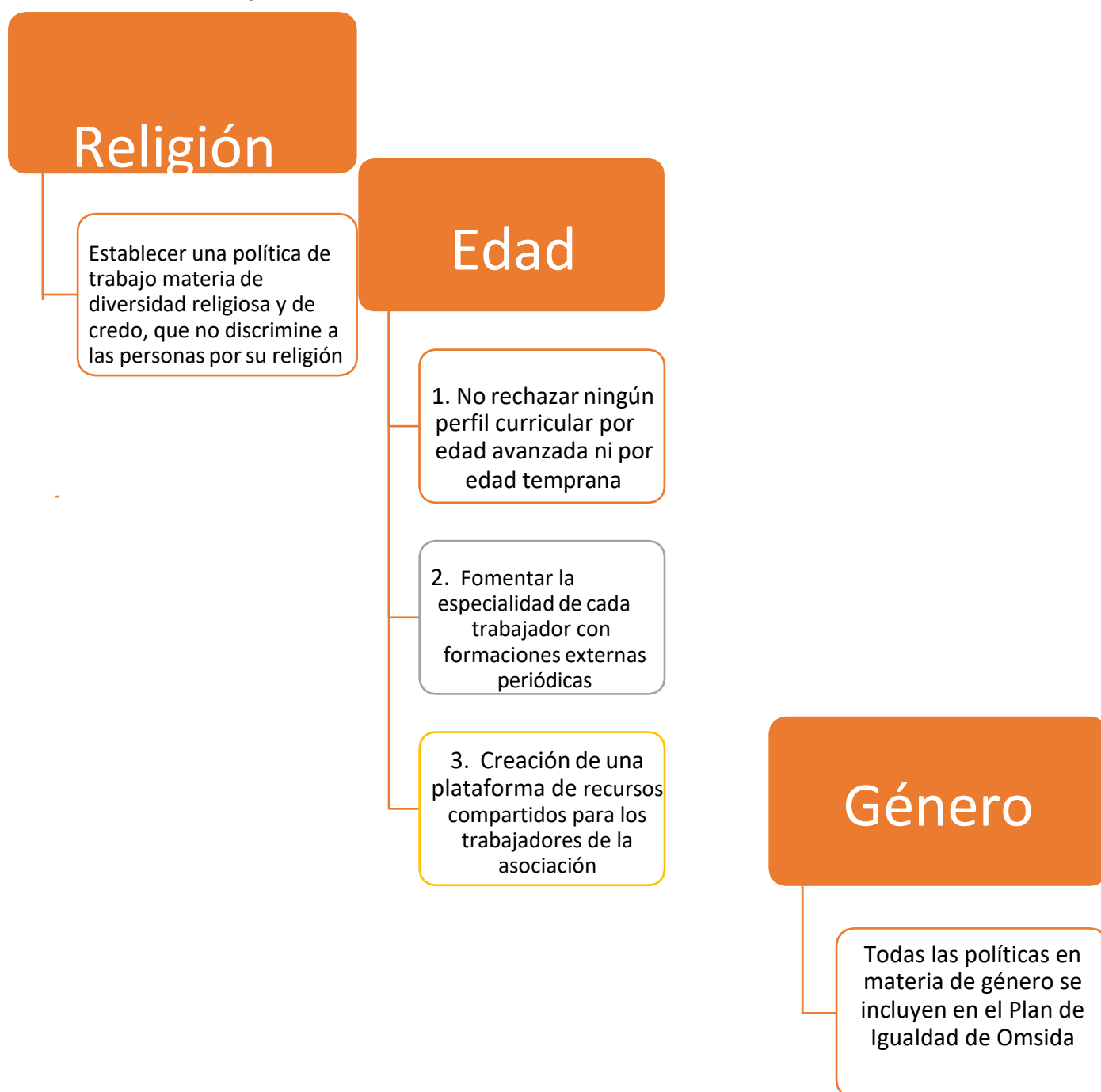
Diversidad funcional		
Inclusión (interna)	Ciudadanía activa (externa)	Convivencia (mixta)
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la contratación de personas incluidas en el colectivo de diversidad funcional • Evitar la discriminación en materia de diversidad funcional 	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en marcha acciones de lucha contra el estigma 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer públicas las actividades y resultados de las acciones que lleva a cabo la asociación • Hacer públicas las políticas adoptadas en Materia de Igualdad y diversidad

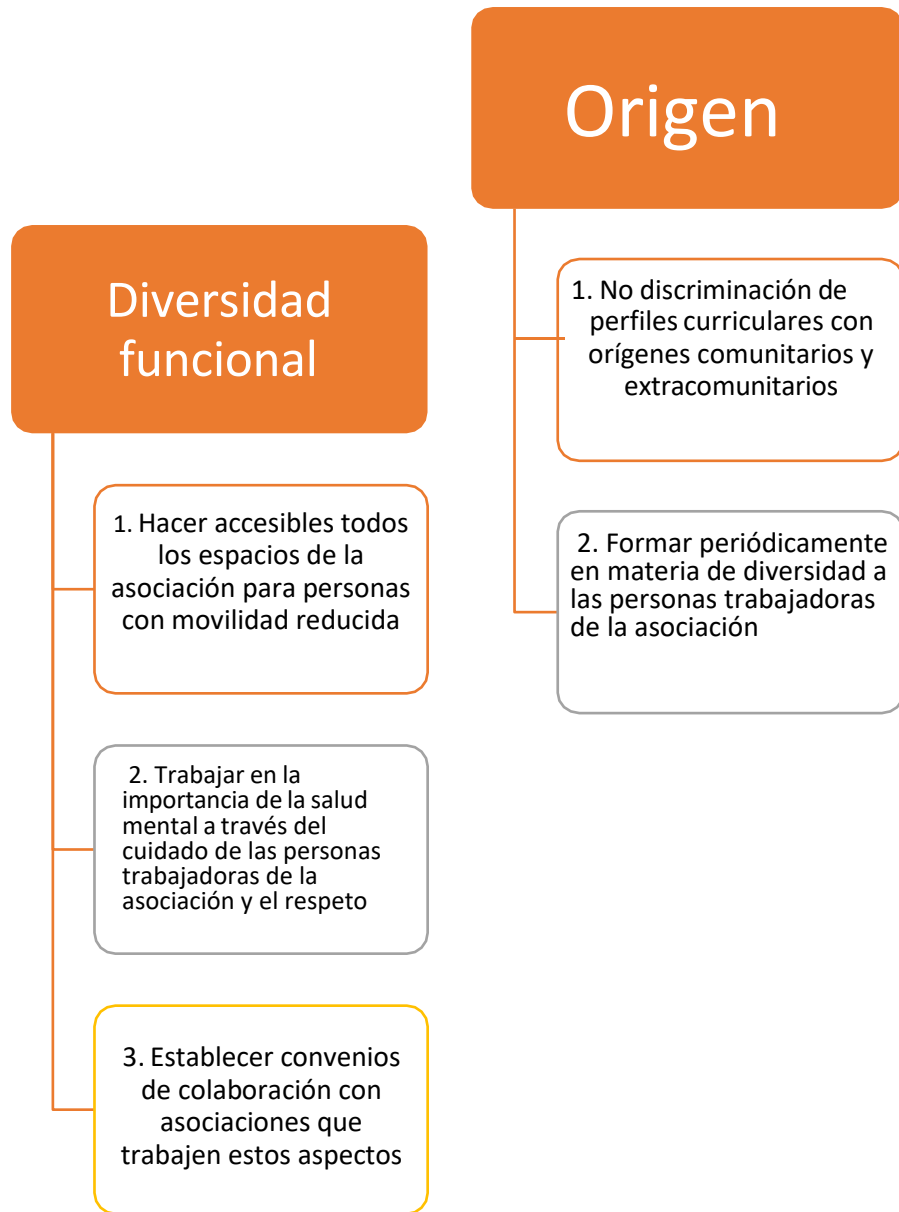
Religión		
Inclusión (interna)	Ciudadanía activa (externa)	Convivencia (mixta)
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar un ambiente laboral en el que estén cómodas todas las personas trabajadoras independientemente de su credo o su manera de pensar, vivir y sentir 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contacto con diferentes colectivos, entidades, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer públicas las actividades y resultados de las acciones que lleva a cabo la asociación • Hacer públicas las políticas adoptadas en materia de Igualdad y diversidad

4. ACCIONES PARA PROMOCIONAR LA DIVERSIDAD

Para poder garantizar los objetivos anteriores, se detallan una serie de acciones a implementar de cara a alcanzar una correcta gestión de diversidad en la asociación. Esta serie de medidas y acciones se prevé alcanzarlas durante la vigencia del plan.

A continuación, se detallan las medidas según cada una de **las cinco áreas** de actuación del plan.





5. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

¿Cómo lo haremos?

Designaremos un comité de diversidad e inclusión responsable de supervisar la implementación del plan y hacer recomendaciones para su mejora continua, y conseguir un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

Todo ello mediante:

- Encuestas periódicas de clima laboral para evaluar el nivel de satisfacción y percepción de diversidad e inclusión entre las personas trabajadoras de la entidad.
- Procedimientos de denuncia de discriminación
- Programas de desarrollo profesional
- Y Políticas de diversidad e inclusión

6. DECÁLOGO DE LA DIVERSIDAD

A continuación, se ha elaborado un **decálogo a modo de guía**, el cual recoge todas las necesidades en materia de diversidad.

El siguiente texto es refrendado por la junta directiva de la asociación y puesta a disposición de todas las personas trabajadoras de la asociación.

A través del mismo se busca presentar la norma que debe regir la actuación de la asociación, siendo un centro de referencia en cuanto a **tolerancia, convivencia y empatía**.

1. Respetar la normativa vigente internacional y europea en materia de discriminación y diversidad.
2. Reconocer las directrices y líneas estratégicas del Plan General de Diversidad: inclusión, ciudadanía activa y convivencia.
3. Garantizar un trabajo decente que cumpla las normativas laborales y tenga en cuenta los condicionantes sociales y culturales de personas trabajadoras.
4. Actuar en la detección y eliminación de cualquier forma de discriminación directa e indirecta, racismo y xenofobia.
5. Promover la inclusión e integración de personas de diferente cultura u origen y la igualdad de oportunidades.
6. Potenciar la conformación de una plantilla diversa.
7. Tener en cuenta el entorno local y global diverso, y trata de comprender las diferencias sin estereotipar a determinados colectivos ni grupos de interés
8. Integrar la diversidad cultural como elemento de responsabilidad social, innovación y competitividad.
9. Establecer compromisos explícitos en materia de diversidad.
10. Difundir y hacer público este posicionamiento y sus compromisos.

7. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

OMSIDA manifiesta su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y acciones que integren la gestión de la diversidad. Asimismo, asumimos en todas las áreas de la actividad la gestión de la diversidad como principio fundamental e integrado dentro de los valores rectores de esta asociación.

En cuanto a la comunicación se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará del mismo modo una imagen de OMSIDA acorde a esta manera de gestión y organización.

Este plan de diversidad es un documento vivo que debe revisarse y actualizarse regularmente para garantizar su efectividad y relevancia continua para la organización.

Zaragoza, 10 de Junio de 2024