



PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO SANITARIO. TABARCA.



Contenido

A.	Introducción y Marco normativo.....	3
B.	Compromiso de la Asociación con la igualdad.....	5
C.	Principios Generales	6
D.	Fases del Plan.....	6
E.	Partes que lo conciertan	7
F.	Glosario de términos.....	7
G.	Ámbito de Aplicación	9
H.	Presentación de la entidad	10
I.	Diagnóstico de Situación	11
	Definición de situaciones de discriminación:.....	11
	Análisis del equipo	12
	La distribución del equipo por edades:.....	12
	Organigrama	12
	Selección y contratación. Clasificación	13
	Formación	13
	Promoción	13
	Ejercicio corresponsable de los derechos de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	13
	Retribución	13
	Infrarrepresentación femenina	13
	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	13
	Comunicación y lenguaje	13
J.	OBJETIVOS GENERALES.....	14
	1. OBJETIVOS GENERALES	14
	2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
K.	PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS POR ÁREA.....	16
	1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	16
	2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	19
	3. FORMACIÓN	20
	4. PROMOCION	21
	5. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL	22



6.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	23
7.	PREVENCIÓN DEL ACOSOS SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	24
8.	APOYO A LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	25
L.	MEDIOS Y RECURSOS	27
M.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
A.	METOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:.....	28
N.	CALENDARIO. MEDIDAS.....	30

25 DE OCTUBRE DE 2021

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO SANITARIO (TABARCA) S.A.



A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO SANITARIO (TABARCA) S.A.** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Asociaciones y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La igualdad entre los géneros es **un principio jurídico universal** reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO SANITARIO (TABARCA) S.A.** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las Asociaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). Por número de empleados la Asociación no tiene obligación de tener el plan de igualdad pero considera que es un principio fundamental que debe incluir como principio estratégico de la misma.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Asociación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Asociación.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las Asociaciones de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las Asociaciones cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las Asociaciones, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un **proceso de mejora continua**, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para esta Asociación la igualdad es un principio fundamental y quiere ser ejemplo de igualdad en todas las áreas y como parte del plan estratégico de crecimiento en los próximos 4 años.

B. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de todo el equipo de voluntarios y voluntarias, en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Asociación para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres las áreas siguientes:

Formación

Promoción

Condiciones laborales (incluida la auditoría salarial)

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

Infrarrepresentación femenina

Prevención del acoso

Comunicación y lenguaje

Salud laboral con perspectiva de género

Aunque en estos momentos sólo podemos analizar pocos aspectos ya que no existe personal laboral dentro de la misma.

Desde Asociación para el desarrollo socio sanitario (TABARCA) S.A., se formalizó el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades en un documento corporativo de fecha, 15 septiembre 2021

C. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

D. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la Asociación son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la Asociación a través de los canales de comunicación habituales. Fecha 15 septiembre 2021
- II. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).



- IV. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- V. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

E. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Dado que la Asociación en estos momentos no tiene empleados publican este plan en representación de la Asociación

Alfonso Boronat

Mar Garcia Cerecinos

Amparo Sempere Blanquer

Forman parte de la Junta de Tabarca

F. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretender suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.



Compatibilización: equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

Discriminación: trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

División sexual del trabajo: se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: supone para la Asociación, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Roles: un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una Asociación u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas voluntarias trabajadoras de la Asociación, incluido el personal que pueda tener en un futuro la asociación.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español. Igualmente se aplicará a todos aquellos **centros de trabajo** que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente plan. En concreto se analiza el centro de Asociación para el desarrollo sociosanitario (TABARCA) en la dirección de su principal actividad. *“Prestar cuidado y atención integral a las personas sin hogar o en situación de vulnerabilidad.*

Dar cobertura a las crecientes demandas de las personas sin hogar, detección y prevención de situaciones de riesgo social. Ofrecer acompañamiento a las personas sin hogar, ayuda psicológica, trato personalizado con las personas sin hogar.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Ámbito funcional:

Prestar cuidado y atención integral a las personas sin hogar o en situación de vulnerabilidad.

Dar cobertura a las crecientes demandas de las personas sin hogar, detección y prevención de situaciones de riesgo social.

Fomentar, promover y desarrollar programas de ayuda y soporte a personas en riesgo de exclusión.

Promocionar en la sociedad una cultura del cuidado y respeto hacia la dignidad de toda persona, todas las actividades tendrán un carácter benéfico-asistencial, careciendo de ánimo de lucro. Art.5º Actividades

Para el cumplimiento de los fines enumerados en el artículo anterior, se realizan las siguientes actividades:

Prestar cuidado y atención integral a las personas sin hogar o en situación de vulnerabilidad.



Dar cobertura a las crecientes demandas de las personas sin hogar, detección y prevención de situaciones de riesgo social. Ofrecer acompañamiento a las personas sin hogar, ayuda psicológica, trato personalizado con las personas sin hogar.

Promover, impulsar y potenciar el voluntariado, así como sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de formar parte activa de la acción voluntaria. Fomento y realización de charlas, actividades de divulgación científica y asistencial, así como reuniones, talleres

Entrega de alimentos, ropa, zapatos, otros productos necesarios para subsistencia.

H. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El 4 de Julio de 2018, la Asociación para el desarrollo socio sanitario (TABARCA) S.A. inició su actividad para prestar cuidado integral a las personas en situación de vulnerabilidad.

En el año 2020 se inicia el proyecto C.A.S.A (Centro de acogida San Agustín), como la actividad principal desde la que los voluntarios prestan atención a personas sin hogar y en riesgo de exclusión.

CULTURA DE LA ASOCIACIÓN y FILOSOFIA DE LA ASOCIACIÓN

En estos tiempos de pandemia, la difícil situación de las personas sin hogar es cada vez más acuciante.

Ellos son los “descartados” por antonomasia de nuestra sociedad. Su número y sus carencias van en aumento. De ahí la necesidad de nuevos recursos que complementen a los actuales.

El objetivo del proyecto es:

Dar cobertura a las crecientes demandas de las personas sin hogar.

Detección y prevención de situaciones de riesgo social.

Ofrecer acompañamiento. La mayoría de las personas necesita hablar, desahogarse y ser escuchadas.

Ofrecer asistencia médica, asesoramiento legal para ayudarles a empadronarse, conseguir tarjeta sanitaria, permisos de residencia, prestaciones sociales.

Promover el voluntariado.

Nuestros VALORES:

Compromiso.

Atención.

Servicio.

Búsqueda de soluciones.

Responsabilidad.

Empatía.

Honestidad.

Solidaridad.

Transparencia.

Colaboración con diferentes instituciones públicas y privadas.

Cubrir la falta de alimentos, recursos mínimos.

Respeto y atención a las personas sin hogar.

ESTRUCTURA

Asociación para el desarrollo socio sanitario (TABARCA) S.A. es una iniciativa particular de varios voluntarios, que después de varios años trabajando directamente con la gente sin hogar, atendiéndoles en la calle, conocen que es necesario una atención más personalizada de la gente sin hogar. Es necesario que reciban comida caliente y una asistencia que permita que estas personas sean escuchadas, asesoradas, tratar de incluirlas y reinsertarlas en la sociedad.

I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Asociación para el desarrollo socio sanitario (TABARCA) S.A. es consciente de la importancia de la Igualdad como principio universalmente reconocido y quiere incorporar como principio y cultura de su organización

Definición de situaciones de discriminación:

Discriminación Directa es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.

Discriminación Indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima. Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o

demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta al análisis realizado en las siguientes áreas:

Análisis de la plantilla

Selección y contratación

Formación

Promoción

Condiciones laborales (incluida la auditoría salarial)

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

Infrarrepresentación femenina

Prevención del acoso

Comunicación y lenguaje

Salud laboral con perspectiva de género

Se desprenden los siguientes puntos:

Análisis del equipo

El análisis de la plantilla se realiza en el año 2020 y estaba compuesta por 72 personas, un 60% mujeres y un 40% hombres.

La distribución del equipo por edades:

Las edades van desde los 23 a los 76 años y se permite el acceso como voluntario a cualquier hombre o mujer de forma indistinta, siempre que tengan un interés y disposición para poder colaborar en las diferentes tareas que conlleva la entrega de comida caliente y asistencia a las personas sin hogar o en riesgo de exclusión.

Organigrama

Por lo que respecta a la representación hombre/mujer en el organigrama, En Asociación para el desarrollo socio sanitario (TABARCA) S.A. hay una Asamblea General formada por 3 mujeres y 2 hombres.

La Presidencia y Secretaria la ocupan dos mujeres

El tesorero un hombre

Vocales: 1 hombre y una mujer

Se trata de un equipo equilibrado hombre/mujer.



Selección y contratación. Clasificación

La Asociación no dispone de personal laboral, todas las actividades se realizan por igual hombres y mujeres.

Formación

La Asociación no ha ofrecido hasta la fecha formación específica para los voluntarios. Si hay un equipo educacional formado por un hombre y una mujer, que son una trabajadora social y un asistente social que asesoran al resto de los voluntarios/as.

Promoción

No aplica en este caso, dado que no hay personal laboral y no hay promociones.

Ejercicio corresponsable de los derechos de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los miembros de la asociación disponene libremente del tiempo de dedicación permitiendo a hombres y mujeres ejercitar sus derechos a la vida personal, laboral y familiar.

Retribución

No hay retribuciones, es una Asociación donde solo colaboran voluntarios

Vigencia del plan y periodicidad de la auditoria retributiva

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años**, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Una vez finalice su vigencia, la Asociación deberá negociar un nuevo diagnóstico y plan de igualdad con la representación de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

No se da en la Asociación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Asociación cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que se revisará como medida del plan, para clarificar la fase de investigación y responsables de las mismas (fase informal y formal)

Comunicación y lenguaje

El lenguaje que se utiliza en las comunicaciones internas y externas, son inclusivas y no discriminatorias.

J. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de Asociación. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Asociación (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo. Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- Identificar las carencias en materia de igualdad
- Igualar la presencia de ambos sexos en los diferentes niveles de la empresa
- Fomentar el concepto de igualdad entre todo el personal de la Asociación
- Crear una cultura de Asociación basada en la igualdad
- Implantar medidas efectivas en materia de igualdad

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Cultura organizacional:** Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- **Selección y contratación:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- **Clasificación profesional y promoción:** Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
- **Formación:** Formar en género a las personas que componen la Asociación, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.
- **Equilibrio de la vida profesional y personal:** Ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de trabajadores y trabajadoras y de la entidad
- **Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- **Comunicación:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- **Seguimiento y evaluación de las medidas:** Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la



entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

K. PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS POR ÁREA

0. ÁREA DE ACTUACIÓN: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Asociación

MEDIDA 0

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Asociación, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

PERSONAS DESTINATARIAS

La persona designada

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Fecha firma del plan de igualdad

RESPONSABLES

Responsable del departamento de RRHH

RECURSOS ASOCIADOS

Formación de la persona responsable de igualdad en igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Nombre de la persona responsable de igualdad

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS PROPUESTAS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Asociación y en todas las áreas, actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, en concreto en las áreas donde hay infrarrepresentación.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas

1) MEDIDA

Facilitar a la Asamblea la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto de los voluntarios.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las nuevas incorporaciones

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

RESPONSABLES

Responsable de la igualdad nombrada/a en la medida anterior.

RECURSOS ASOCIADOS

Responsables de área o recursos

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

N.º de hombres y mujeres por área y puesto.

N.º de cv hombres y mujeres seleccionados para cada nuevo puesto y contratación

N.º de hombres y mujeres seleccionados para el mismo.

2) MEDIDA

Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo que se anuncien por parte de la Asociación. En el momento en el que sea necesaria dicha contratación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las nuevas incorporaciones

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

RESPONSABLES

Responsable de igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de servicio o recurso que requiere las nuevas incorporaciones

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

N.º de ofertas de selección, revisión del lenguaje inclusivo utilizado en las mismas

3) MEDIDA

Incluir el compromiso de la Asociación con la igualdad en cada vacante a cubrir

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las nuevas incorporaciones

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Implantación durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable del igualdad y responsables de contratación

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de área o recursos

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

N.º de ofertas que incluyen el compromiso de la Asociación con la igualdad

4) MEDIDA

Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros o con género neutro

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las nuevas incorporaciones

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES



Responsable de igualdad y/o responsable de Centro o Recurso que requiere la incorporación.

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Nº de ofertas que incluyen lenguaje inclusivo

Nº de ofertas que no han incluido el lenguaje inclusivo (si las hubiese)

Nº de hombres/mujeres incorporadas

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS PROPUESTAS EN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO es dar una imagen fiel y real a las responsabilidades y funciones del puesto, así como las exigencias y necesidades (experiencia, formación...), que la clasificación profesional tenga un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Buscar la objetividad a la hora de valorar las nuevas incorporaciones atendiendo a las necesidades objetivas del puesto y no a cuestiones de género

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Revisar y mantener los sistemas de clasificación profesional en la Asociación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la Asociación, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

5) MEDIDA

Redactar un manual de acogida incluyendo información sobre igualdad en todas las áreas y departamentos. Revisión del organigrama.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de la Asociación

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable del departamento de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de igualdad

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Manual redactado

3. FORMACIÓN

MEDIDAS PROPUESTAS PARA FORMACIÓN

El **OBJETIVO** es formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y realizar un desarrollo de las personas para que puedan lograr los objetivos fijados por la Asociación y permitir un desarrollo integral de las personas.

Formar en habilidades que sirvan para mejorar el desarrollo personal, y habilidades transversales útiles para la promoción en la Asociación, así como para en general mejorar la vida profesional y personal

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la Asociación para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la Asociación.

6) MEDIDA

Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable del departamento de igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de igualdad y responsables de Centro, recursos, servicio

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Revisión del contenido de los módulos y nº de hombres y mujeres que reciben dicha información

Nº de formación en igualdad hombres y mujeres que reciben dicha formación

4. PROMOCION

MEDIDAS PROPUESTAS EN PROMOCIÓN

OBJETIVO Garantizar que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la Asociación

7) MEDIDA

Recoger información sobre la formación de cada persona para poder valorar posibles promociones en la Asociación

Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), sin competencias sesgadas de género. Continuar con procedimiento objetivo de valoración de puestos.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable del departamento de igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de Centro o recursos que proponen una promoción o comunican una vacante

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Información sobre la plantilla sobre formación y experiencia

Procedimiento elaborado.

Medios por los que se difunde

Nº de mujeres y hombres a quienes llegan

Nº de mujeres y hombres que promocionan

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de Centro o recursos

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo

5. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO.

Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

Seguir y mejorar con el sistema de remuneración igualitario en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales, y a factores relacionados con el desempeño.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDAS PROPUESTAS EN REFERENCIA A CONDICIONES DE TRABAJO

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN

OBJETIVO. Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Difundir entre la plantilla el compromiso de la Asociación con la conciliación. Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal.

8) MEDIDA

Establecer un horario de reuniones presenciales que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Establecer un límite de tiempo para las reuniones

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable del departamento de RRHH

RECURSOS ASOCIADOS

Responsable de RRHH

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Nº de reuniones convocadas fuera del horario laboral y justificación de dicha necesidad. Hombres/ mujeres que asisten a las mismas.

Información recopilada sobre la situación familiar de las personas trabajadoras

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No se ha dado ningún caso desde la Asociación de la Asociación. La Asociación junto con el departamento de PRL tienen un borrador de protocolo o con dos tipos de procedimientos, formal e informal. Se pondrá en conocimiento de la plantilla el protocolo revisado y actualizado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Asociación. Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO Comunicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actualizado, a toda la plantilla.

9) MEDIDA

Redactar y consensuar en la CSI el protocolo presentado a la CNI, publicar y comunicarlo al resto de la plantilla

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad

Revisión a los 6 meses

Durante la vigencia del plan

RESPONSABLES

Responsable de igualdad y CSI

RECURSOS ASOCIADOS

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Revisión del protocolo aprobado y su comunicación a la plantilla

EL ÍNDICE DEL MISMO ES EL SIGUIENTE

- 1.Introducción
 - 2.Objetivo del Protocolo
 - 3.Declaración de principios
 - 4.Ámbito de aplicación
 - 5.Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo
 - 6.Tipología de acoso sexual
 - 7.Tipología de acoso por razón de sexo
 - 9.Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual
 - 10.Violencia de género
 - 11.Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- ANEXO I. Modelo de denuncia
- ANEXO II. Compromiso de confidencialidad
- ANEXO III. Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

8. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO:

Desarrollar una cultura Asociación comprometida con la lucha contra la violencia de género.

10)MEDIDA

Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Inicio a la firma del plan de igualdad



RESPONSABLES

Responsable de igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Formadores/as externos. Personal formado en igualdad Psicologas/os

INDICADOR DE SEGUIMIENTO:

Elaboración del documento

Vía de comunicación

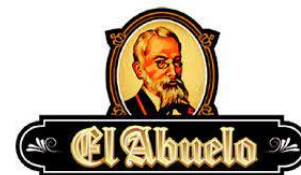
Acompañamientos realizados

L. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la Asociación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales. La Asociación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral



M. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

En representación de la Asociación

Arantxa Fuentes Donate DNI: 52773876-P

Maria Clara Bernabeu DNI: 74085829-T

En representación de los trabajadores y trabajadoras del centro de Asociación para el desarrollo sociosanitario (TABARCA):

Antonio José Chorro Galindo DNI: 74086874-X

Angel Morán Galiana DNI: 74086466-Q

(Los dos forman parte del Comité de Asociación)

Con carácter asesor, con voz pero sin voto:

Amparo Sempere Blanquer (Consultora) DNI: 73767861-F

Se realizará informes de seguimiento con carácter semestral/anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.

A. METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la



entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En Asociación para el desarrollo sociosanitario (TABARCA) 25 Octubre 2021.



N. CALENDARIO. MEDIDAS
