

PLAN DE IGUALDAD 2021

ASOCIACIÓN ESPINA BIFIDA DE GRANADA



ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| 1.- INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2.- CONTEXTUALIZACIÓN..... | 4 |
| 3.- PRINCIPIOS RECTORES..... | 4,5 |
| 4.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN..... | 6 |
| 5.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO..... | 6,7 |
| 6.- MAPA DE OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 8 |
| 6.1.- OBJETIVO GENERAL..... | 8 |
| 6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 8,9 |
| 6.3.- MEDIDAS CORRECTORAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 9,10,11,12 |
| 7.- OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ENTIDAD.. | 13 |
| 8- SISTEMA DE INDICADORES | 13 |
| 9.- PERSONAS RESPONSABLES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES | 13 |

1.- INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de la que España es parte.

Más recientemente, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto, y de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y tiene prevista su implementación tanto a nivel internacional como nacional.

A su vez, en la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* en línea con el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020*.

En España han sido muchas las normas que, desde la aprobación de la Constitución, se han adoptado en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc, introduciendo la igualdad de trato y de oportunidades. Además, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de igualdad que, a nivel estatal, desde 1988, han seguido las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

El artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante LOIEMH) da un mayor contenido estratégico a estos planes estableciendo que “*en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO), que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

2.- CONTEXTUALIZACIÓN

“Me miras mucho pero no me ves. Solo ves mis limitaciones y diferencias, pero nunca mis capacidades y posibilidades”. Bajo el peso de este lema, diariamente vive una gran parte de la población. Uno de cada 10 ciudadanos europeos es discapacitado. En cuanto a España, 3.528.221 personas padecen alguna discapacidad, lo que supone un 9% de la población (INE). Ante estos datos, no cabe la indiferencia. Entre una gran variedad de discapacidades, se encuentra la de la Espina Bífida, gran desconocida para muchos, a pesar de ser una de las causantes de discapacidad severa más frecuente (8-10 de cada 10.000 niños nacidos). Ante esta gran problemática social y el desamparo sufrido por estas personas, nace la Asociación de Espina Bífida Granadina.

Nuestra Asociación, Espina Bífida de Granada es una entidad privada no lucrativa que nace en 1981 ante la necesidad de otorgar apoyo y asesoramiento a todas aquellas personas que padecen esta enfermedad y por supuesto, el de darla a conocer al resto de la sociedad.

Para llevar a cabo esta iniciativa, un grupo de padres puestos en contacto con un médico radiólogo del Hospital Materno Infantil de Granada, unieron sus fuerzas y de esta forma hicieron posible la formación de una Asociación que diera respuesta y cubriera las necesidades de los afectados y sus familiares.

La finalidad de la Asociación es la proyección, en todos sus aspectos, de las personas afectadas de Espina Bífida, fomentando, a tal efecto y, perfeccionando en la medida de lo posible, el nivel de asistencia educativo, laboral y social de este colectivo, procurando su pronta y completa integración.

La igualdad de oportunidades está alineada con la misión y valores de AEB Granada.

AEB Granada ha puesto en marcha la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su entidad, elaborando un Plan de Igualdad.

Con la elaboración del Plan de Igualdad queremos contar con un documento estratégico para mejorar la gestión de la entidad y con una herramienta específica, para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.- PRINCIPIOS RECTORES

Son principios rectores de este Plan Estratégico:

- La **integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, sirviendo de inspiración y orientación de los objetivos y medidas de este Plan.
- La **transversalidad de género**, que implica la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las acciones y objetivos de nuestra entidad. Para promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación
- La **eficacia y la eficiencia** que implican la optimización de esfuerzos y

recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes que conforman esta entidad para poner en marcha las actuaciones que contribuirán al desarrollo del Plan.

- La **modernización y la innovación** como motor de cambio social y herramienta de empoderamiento de las mujeres.
- La **implicación social**, elemento imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización y concienciación.
- La **transparencia** en todas las fases del Plan, desde el diseño y puesta en marcha hasta el seguimiento y la evaluación.

Los elementos clave del Plan de Igualdad en nuestra entidad son:

- El compromiso de implantar un sistema basado en la igualdad.
- Introducir la igualdad de género en la cultura asociativa.
- Revisión de las prácticas relacionadas con la gestión de los RR. HH: selección, formación continua, promoción, etc.
- Formación en materia de género en los Planes de Formación.
- Diseñar una comunicación transparente, con el lenguaje e imágenes no sexistas.

El presente documento muestra el compromiso de la Asociación Espina Bífida de Granada con su plantilla, en un esfuerzo de adaptación al cambio. La responsabilidad al adoptar las medidas que contiene este Plan, se dirige hacia la consecución de una gestión de los RR.HH., basada en las competencias y en las oportunidades, así como gestionar el capital humano sin sesgos de género.

4.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en dicha empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Como beneficios de la igualdad en las entidades podemos citar los siguientes:

- Mejorar la gestión y el funcionamiento de la entidad,
- Optimizar los recursos humanos
- Mejorar el clima laboral
- Desarrollar sistemas de calidad
- Consolidar la responsabilidad social
- Mejorar la imagen externa y el reconocimiento público
- Cumplir con la normativa vigente.

5.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del presente documento, previamente se ha realizado un diagnóstico, a través de diferentes herramientas tanto cuantitativas como cualitativas de la entidad.

Del análisis realizado se ha extraído la siguiente información:

A.- Nivel de sensibilización de la igualdad de oportunidades en la entidad.

AEB Granada, entre sus pilares fundamentales, muestra como uno de sus valores prioritarios “Igualdad e Independencia”.

B.- Plantilla y la gestión de los recursos humanos.

La plantilla de AEB Granada está formada por mujeres en su mayoría, siendo ésta una condición que predispone a la salvaguarda de derechos, desde una perspectiva de género, abordando la conciliación de la vida laboral, general y personal en el interno de la entidad.

Existe un **protocolo de selección** en la entidad, a través del cual se lleva a cabo la gestión de: reclutamiento, selección, promoción, etc.

Respecto a la identificación de un determinado puesto de trabajo vacante, se realiza a través de una descripción objetiva del perfil, dando prioridad a sistemas como el de currículo ciego.

C.- Comunicación interna de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades:

La información fluye tanto horizontal como verticalmente, y permite que el personal de la entidad, conozca todos los eventos, tareas y demás temas para conocer para el buen desempeño de su trabajo.

D.- Comunicación externa de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades:

Tanto en el lenguaje escrito como en el emblemático, se realiza un notable esfuerzo por la utilización de fórmulas y expresiones incluyentes.

E.- Nivel de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la asociación:

El nivel de aplicación de las medidas de conciliación recogidas por Ley, en función de las necesidades de su personal hasta la actualidad, debe ser óptimo, siendo las medidas: días por matrimonio, permiso por maternidad, permiso para realización de exámenes, etc las utilizadas hasta el momento.

F.- Integración de la perspectiva de género en materia de Salud Laboral.

La entidad no posee de manera expresa ningún tipo de protocolo específico, si bien la adaptación al puesto y otras medidas de prevención son básicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, e ineludible para nuestra organización.

AEB Granada muestra en su diagnóstico los siguientes aspectos a destacar:

- El nivel de sensibilización respecto a la perspectiva de género es alto.
- La gestión de los RR.HH. se desarrolla siguiendo los principios básicos de igualdad
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal alcanza un nivel de conocimiento alto.
- En los procesos de comunicación, no se han detectado déficits de género reseñables.
- No existen protocolos específicos en cuanto a salud laboral, desde la óptica de género o de acoso sexual o por razón de sexo.

6.- MAPA DE OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

6.1.- OBJETIVO GENERAL

Proporcionar un soporte documental que potencie y facilite la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A.- Cultura e imagen

- Desarrollo de la cultura de la Igualdad.
- Mejora de la información y formación.
- Promover una imagen moderna y competitiva

B.- Recursos Humanos

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en RR.HH.
- Medidas de Igualdad
- Medidas correctoras

C.- Comunicación

- Medidas que promuevan la Igualdad.
- Necesidades del personal respecto a la Igualdad de oportunidades.
- Igualdad de género en los medios de comunicación
- Imagen externa moderna.

D.- Conciliación

- Conciliar la vida laboral, familiar y personal.

E.- Acoso sexual y por razón de sexo

- Detección y abordaje de posibles situaciones de acoso sexual.
- Promover la creación de un protocolo para prevenir conductas que generen agresión y/o acoso por razón de género en el ámbito laboral.

6.3.- MEDIDAS CORRECTORAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A.- Cultura e imagen de la entidad

Medidas:

Comunicación del Plan de Igualdad al personal de la entidad

Trasladar al personal de AEB Granada la información del Plan de Igualdad

Introducción de la Igualdad como eje transversal en la documentación estratégica

Sesiones informativas respecto a la igualdad en la entidad.

Colaborar con las distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se colaborará en la organización y se participará en la celebración de actos y actividades en favor de la igualdad realizadas por dichas entidades. Por otra parte también se invitará a que éstos participen en aquellos organizados por nuestra entidad

Información y Formación respecto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar en planes de formación. Promover la igualdad mediante la organización y participación en cursos, jornadas y talleres de formación sobre igualdad.

Se participará en actos conmemorativos relativos a la igualdad, que tengan en cuenta la perspectiva de género y también la perspectiva de derechos humanos, incluyendo, como no puede ser de otra manera, las especificidades que se refieren al colectivo de personas con discapacidad.

Procedimiento para la integración del Enfoque Integrado de Género

Recoger el procedimiento para la realización de una mejora continua en materia de igualdad y equidad.

Cultura y Género

Se propiciarán los espacios culturales que tengan en cuenta el abordaje en igualdad de actividades y eventos culturales, cine educación y todo tipo de eventos culturales.

B.- RECURSOS HUMANOS

Medidas:

Seminario acerca de la Gestión de los RR.HH en igualdad

Realizar un seminario a nivel directivo.

Fomento de la contratación en igualdad

Promover la contratación en igualdad de oportunidades.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres.

Se garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las selecciones de personal que se realicen de cara a evitar retrocesos y alcanzar la representación equilibrada, salvo razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas

Igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas.

Serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado, las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo del que se trate.

Para evitar tendencia y perpetuación de puestos de trabajo masculinizados o bien feminizados, se establece esta medida de acción positiva válida para ambos sexos, reservada para casos de mismo número de candidaturas masculinas y femeninas con los mismos méritos.

Garantizar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los Órganos de Decisión

Todos los Órganos que tengan como objetivo la toma de decisiones, deben tender a ser conformados respetando el principio de representación equilibrada

Cumplir con el Convenio Colectivo a fin de mantener la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, vigilando la no feminización de las categorías peor retribuidas y manteniendo el equilibrio en los puestos que requieren para su acceso mayor formación e implican mejor remuneración, priorizando los méritos.

El Convenio de aplicación establece las Tablas salariales para cada puesto de trabajo, sin diferenciación de sexo.

C.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUYENTE

El empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista es una acción reconocida en la ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo y demás normativa concordante, que responde al principio de visualización y trato igualitario a hombres y mujeres independientemente del ámbito en el que se encuentren.

Por ello, partiendo de la asunción de esta medida, en toda la documentación que se elabore tras la aprobación de este Plan se hará uso de un lenguaje no sexista.

Canal de participación en el Plan de Igualdad

Informar al personal de la entidad, a través de canales internos o/y seminarios. Se propiciará la creación de un Comité de Igualdad y en su defecto la figura de Agente de Igualdad, que contará con la formación suficiente para el desarrollo de dicha responsabilidad en el ámbito laboral.

Revisión del lenguaje excluyente a favor de un lenguaje incluyente

Revisar el lenguaje escrito en documentación interna y externa.

Espacios amables para mujeres y hombres de la entidad

Favorecer la comunicación informal entre las personas.

D.- CONCILIACIÓN

Medidas

Seminario sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Realizar seminarios de formación en este tema. Formación sobre distribución del tiempo y reparto de tareas en ámbito público y privado.

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todo el personal.

Una de las mayores dificultades a las que tienen que hacer frente las mujeres y las que mayores consecuencias pueden tener a la hora de ascender y promocionarse en su puesto de trabajo.

- Garantizar el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.

Se informará a todo el personal de la existencia del Convenio Colectivo, donde se recogen los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización a quienes puedan ser susceptibles de acogerse a ellos.

- Se sustituirá al trabajador o trabajadora que utilice la suspensión por maternidad o paternidad en su función de responsabilidad, con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga de trabajo y/o responsabilidad que en ese momento esté asumiendo el puesto de trabajo que desempeñe.

- Revisión de las medidas de conciliación existentes. Revisar anualmente las necesidades del personal

E.- SALUD LABORAL

Medidas

Acciones formativas internas respecto a la salud laboral desde la óptica de género.

F.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medidas

Acciones formativas internas y de prevención respecto al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ENTIDAD.

Para su realización debemos establecer un sistema de indicadores de control de calidad y seguimiento

El sistema de indicadores propuesto, es una combinación de indicadores cuantitativos, que proporcionan información medible para demostrar los resultados alcanzados, e indicadores cualitativos, que faciliten la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos.

8. - SISTEMA DE INDICADORES

1) REALIZACIÓN

Los **indicadores de realización** son aquellos referidos a los recursos puestos a disposición del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2) RESULTADO

Los **indicadores de resultados** son útiles para comparar cuantitativamente y cualitativamente los objetivos planificados en el Plan de Igualdad y los resultados logrados.

3) IMPACTO

Los **indicadores de impacto** nos hablan sobre los **efectos**, tanto directos como indirectos, que haya tenido la ejecución de las distintas medidas contenidas en el Plan sobre el personal.

Además de analizar los resultados de los distintos indicadores, tanto de realización, como de resultados, pasado un tiempo prudencial, debemos medir el impacto que, tanto directa, como indirectamente, hayan tenido las diferentes medidas adoptadas.

9.- PERSONAS RESPONSABLES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se contemplará la figura del agente de igualdad en el ámbito laboral, que contará con la formación suficiente para asumir dicha responsabilidad.