

PLAN DE IGUALDAD



Contenido

1. NECESIDAD Y COMPROMISO.....	3
2. DIAGNÓSTICO	5
A. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD	5
B. ANÁLISIS.....	6
3. PLAN DE IGUALDAD.....	6
3.1. OBJETIVOS:.....	6
3.2. MEDIDAS:	6
4. IMPLANTACIÓN	8
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9

1. NECESIDAD Y COMPROMISO

En la actualidad, cada vez es mayor la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, pero aun así las estadísticas año tras año, siguen mostrando las desigualdades a las que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral, que realizando el mismo trabajo que un hombre, no cobran lo mismo y la brecha salarial aumenta a medida que se incrementa la cuantía de los salarios y su salario medio anual es menor, son discriminadas por el simple hecho de ser mujeres.

Un plan de igualdad se entiende por el “conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Su fin es promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa optimizando la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal”.

Por ello, Asociación Española de Familiares y afectados por Síndrome de Kabuki (en adelante AEFA-KABUKI) 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Disponer de este plan de igualdad nos reportará los siguientes beneficios, entre otros:

- Incrementar la satisfacción del personal y mejorar el clima laboral, mediante una adecuada comunicación interna referente a objetivos y cultura de la entidad.
- Potenciar una nueva visión de la gestión de los recursos humanos a través de criterios de responsabilidad social.
- Estimular la productividad, gracias a la mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos.
- Favorecer la gestión de la calidad en la entidad, al rentabilizar y retener el talento del personal.
- Mejorar la imagen, reputación y prestigio social frente nuestros socios/as, colaboradores y a la sociedad en general.

Creemos que, como entidad sin ánimo de lucro, debemos ser un organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria favoreciendo el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, AEFA-KABUKI adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores.

2. DIAGNÓSTICO

A. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

Datos generales:

Denominación social:	Asociación Española de Familiares y afectados por Síndrome de Kabuki
Forma jurídica:	Asociación sin ánimo de lucro. Entidad de Utilidad Pública
Dirección:	C/ Valdebernardo,43-1ºB Madrid 28030
Teléfono:	623382232 - 654543671
Fax:	-
E-mail:	sindromekabuki@gmail.com
Página Web:	https://www.sindromekabuki.es/

Tabla 1: Características generales de la plantilla.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	2	100	0	0	2

Tabla 2: Distribución de la representación por edades.

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21-35 años	2	100	0	0	2
35 años y más	0	0	0	0	0
TOTAL	2	100	0	0	2

Tabla 3: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	2	100	0	0	2
TOTAL	2	100	0	0	2

Tabla 4: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	50	0	0	1
De 6 meses a 1 año	1	50	0	0	1
Más de 3 años	0	0	0	0	0
TOTAL	2	100	0	0	2

B. ANÁLISIS

Para conocer la situación actual de la Asociación, y teniendo en cuenta de que se trata de una entidad pequeña, se examinaron datos conseguidos en la realización de entrevistas y cuestionarios de opinión de la plantilla y la junta directiva a lo referente a la igualdad de oportunidades y toma de decisiones dentro de la entidad y el análisis de todos estos datos parece indicar que la AEFA-KABUKI es una entidad igualitaria en la mayoría de las áreas de actuación y así lo percibe su equipo técnico y directivo, y queremos seguir luchando para que esto siga así y solucionar o mejorar en los aspectos necesarios para que sea una igualdad efectiva y real. Y con este objetivo se elabora el presente Plan de Igualdad.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1. OBJETIVOS:

A largo plazo:

- Garantizar la igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación.
- Corregir las desigualdades detectadas tras la evaluación.
- Prevenir posibles desigualdades que pudieran darse en el futuro.
- Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
- Asegurar la revisión continua del equilibrio por sexos del personal, en general.

A corto plazo:

- Sensibilizar y visibilizar la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores/as de la entidad.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la entidad.
- Potenciar medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para toda la plantilla.

3.2. MEDIDAS:

3.2.1. MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN AL ACCESO A LA ENTIDAD:

- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo en la organización.
- Suprimir cualquier criterio que indirectamente discriminen a las mujeres en la contratación. Por ejemplo: exigir un determinado tipo de ropa.
- Instaurar entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionen directamente con el trabajo. Por ejemplo, no se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...)

3.2.2. *MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA RETRIBUCIÓN:*

- Elaborar una estructura retributiva clara y transparente, a fin de proporcionar su control antidiscriminatorio.
- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.
- Incluir una cláusula por la que se constituya que los días de permiso de maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, acumulación por lactancia, al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y contarán como días trabajados.

3.2.3. *MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL*

- Mostar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.2.4. *MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y A LA FORMACIÓN:*

- Garantizar que todos los derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la entidad o modalidad de contrato.

3.2.5. *MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL*

- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

- Comunicar las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores.

3.2.6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA ENTIDAD:

- Informar a las trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. IMPLANTACIÓN

En esta fase se ejecutarán todas las medidas desarrolladas anteriormente con el objetivo de generar igualdad en nuestra entidad. Para ello, se le comunicará de manera detallada a todo el personal laboral y directivo la existencia de este plan, así como sus usos, requisitos y objetivos de las medidas anteriormente citadas para lograr un uso eficaz de nuestro plan de igualdad.

Además de ello, es imprescindible la comunicación, tanto dentro de la plantilla como en las redes exteriores de la entidad, para facilitar el desarrollo e implementación efectiva, así como la implicación de todo el personal en la aplicación de este plan, y así garantizar un óptimo resultado de las medidas implantadas.

El cumplimiento del Plan de Igualdad de AEFA-KABUKI forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de este plan se llevará a cabo durante todo el año y se realizará una reunión específica al acabar el año, para evaluar si se han alcanzado los objetivos y debatir si es necesario modificar, ampliar o eliminar algunas de las acciones y/o medidas llevadas a cabo.

En conclusión, este plan nos permitirá ir poco a poco, hacia la igualdad real y efectiva que queremos en nuestra asociación y en la sociedad en general.

Fdo: María Pilar Lucero Perdones

Presidenta