

PLAN DE IGUALDAD DE ADAFa

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	7
4. PERSONAS DESTINATARIAS	7
5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN.....	10
8. PLAN DE ACCIÓN	15
8.1. EMPLEO. SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	16
8.2. COMUNICACIÓN	18
8.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD.....	20
8.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	21
8.5. RETRIBUCIÓN	22
8.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR PERSONAL LABORAL	23
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24

1. INTRODUCCIÓN

ADAFA, como referente en Aragón, como Asociación de Acogimientos Familiares, nunca ha permanecido ajena a otros problemas de los que nuestra sociedad adolece. Así, y en concordancia con el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

La mencionada ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En nuestros Estatutos nos comprometemos a denunciar las situaciones de injusticia, y desde ADAFA, creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, la vida privada y familiar y la desigual remuneración por igual trabajo es una situación de injusticia pendiente en nuestra sociedad, y que como tal deberíamos abordar en su conjunto para que podamos evolucionar, verdaderamente, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, desde la Asociación nos hemos envuelto en un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de la misma.

En base a lo anterior expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de ADAFA ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde la creencia de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Asociación y mejorar así su calidad de vida.

Por otro lado, somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde mayor es la tasa de mujeres entre la población activa, sin embargo, eso no significa que se haya llegado a una plena igualdad, ya que otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.

Por otro lado, la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente en Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo general** que ADAFA quiere alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la Asociación.

Para ello se han establecido los siguientes **objetivos específicos**:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
2. Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
3. Luchar contra el acoso sexual y laboral.
4. Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
5. Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
6. Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Asociación en material de igualdad entre mujeres y hombres.
7. Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde ADAFA nos planteamos, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. Ámbito corporativo: contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.

3.2. Ámbito de relaciones laborales: referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3.3. Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación: se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

4. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Asociación y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con ADAFA en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier programa.

Así mismo, y en relación a los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas aquellas personas que entren como voluntarias o socias en la Asociación y a las participantes de las misma; es decir, a familias y NNA, ya que la Asociación la formamos todas y todos y el tejido asociativo es clave para el funcionamiento de la misma y para la consecución de sus fines.

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de ADAFA forma parte de los valores cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe por parte de las personas integrantes de la Asociación un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ADAFA se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la entidad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las comisiones y grupos de trabajo de la entidad. Dicho compromiso es asumido por la Junta Directiva y el Equipo Técnico y es necesaria la implicación total de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva y enfoque de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora unos indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres y está diseñado teniendo en cuenta mecanismos de participación en su elaboración.
- Es dinámico y sistemático: ya que se irá adecuando a cada momento.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación por medio de este Plan establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan. Estará compuesta por: la persona que ostente la presidencia, la persona que ocupe el puesto de Coordinación de Proyectos y la persona que ocupe el puesto de la Vocalía de Igualdad, que también se creará a raíz de la entrada en vigor del Plan. Sus **funciones serán las siguientes:**

- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias a petición de alguna de las personas de la Asociación, o cuando las circunstancias así lo requieran, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar las acciones oportunas para su corrección.

7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN

ADAFA es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que se desarrolla la actividad de la Asociación ADAFA, el de la intervención y acompañamiento a las familias y NNA en acogida en Aragón, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la Asociación valoramos los talentos y aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad.

Una de las preocupaciones máximas de la Asociación, y por lo tanto una de las líneas de trabajo, es el buen trato y la mejora sustancial de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que integran la Asociación, siendo conscientes de la precariedad ligada al sector social, por la dependencia de las entidades que lo conforman de subvenciones y proyectos; así, desde hace años tratamos de superar los mínimos exigidos por la legislación en distintos ámbitos.

En la actualidad ya se han puesto en marcha una serie de medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, como las medidas destinadas a la conciliación que se vienen desarrollando desde 2020:

- 1) Igual remuneración por igual trabajo:** una de las principales metas a conseguir en toda sociedad igualitaria es que las mujeres y los hombres tengan acceso a un salario en condiciones de igualdad y justicia. En ADAFA, todos los/as trabajadores/as cobran igual salario por igual trabajo.
- 2) Conciliación de la vida laboral y familiar:** este es uno de los aspectos que más nos ha preocupado históricamente debido a que, precisamente por

nuestra labor, nos encontramos a diario con innumerables situaciones de injusticia y desigualdad entre las familias que acuden a nuestro servicio. Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Precisamente por ello, hemos cuidado mucho de que nuestras trabajadoras puedan acceder a esta conciliación de una forma real y efectiva a través de las siguientes medidas:

- a. Flexibilidad horaria:** algunas de nuestras actividades se realizan en un horario fijo, pero otras pueden tener lugar en distintos horarios o desde la COVID 19 se han puesto los medios para poder teletrabajar si es necesario; por ello, las/os trabajadoras/es pueden, en estas otras actividades, elegir el horario que mejor les convenga, siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la Asociación. Para ayudar en esta tarea, la Junta Directiva se encarga de supervisar y apoyar esta flexibilidad horaria, ayudando a cuadrar los horarios y supliendo si es necesario, en momentos puntuales, a las/es trabajadoras/es. Esto permite que las/os trabajadores puedan compaginar su trabajo con otras tareas familiares tales como llevar y recoger a sus hijos/as del colegio, acudir a citas médicas, etc.
- b. Maternidad y paternidad:** El 24,16% de las mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 64 años, con al menos un hijo o hija de 14 años o menos, forman parte de la población inactiva. En términos absolutos, suponen 1.237.400 mujeres frente a 176.600 varones en la misma situación. Desde la Asociación queremos ayudar a que nuestras trabajadoras puedan conciliar la maternidad y el trabajo, apoyándolas de la mejor forma posible. Creemos que las actuales bajas por maternidad y paternidad son insuficientes; siguiendo las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Asociación Española de Pediatría (AEP) que recomiendan lactancia materna exclusiva durante al menos 6 meses y lactancia materna

más alimentación complementaria durante al menos dos años, vemos que la actual baja por maternidad de 16 semanas, imposibilita a las madres seguir las recomendaciones de los mayores expertos a nivel mundial y nacional en materia de salud materno-infantil. Por ello desde la Asociación hemos querido dar un pequeño impulso a esta vía de conciliación en base a las siguientes medidas:

- Apoyo a campañas y asociaciones que buscan incrementar las bajas de maternidad y paternidad en nuestro país.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores. Los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto pueden ser del servicio nacional de Seguridad Social o de centros y entidades privados, sin que dicha circunstancia pueda quitar el derecho.
- Aumento del permiso de lactancia. ADAFA, en línea con su compromiso con la salud-materno infantil, aumenta el permiso retribuido por lactancia más allá de los 15 días estatutarios. Consideramos que es una medida crucial y por ello, de acuerdo con lo pactado con cada trabajadora, valorando sus necesidades y las de la Asociación, se intenta llegar mínimo a un mes de permiso retribuido por lactancia.
- Parte de nuestro trabajo ya se basa en la capacitación a las familias en maternidad, paternidad, lactancia y otras cuestiones que puedan surgir a raíz de implementar esta medida.
- Apoyo a las/os trabajadoras/es que deseen un tiempo de excedencia por cuidado de hijo pudiendo conservar su puesto hasta su vuelta, ampliándolo a dos años, un año más que el recogido por el Estatuto de los Trabajadores.

- Espacio en nuestra sede para cambiar al bebé y, si lo desea, sala de lactancia, para poder amamantarlo durante su estancia en el trabajo, y durante el tiempo dedicado al permiso por lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores, que en la Asociación aumentamos hasta que dure la lactancia (en el caso de que supere los 9 meses que regula el ET).
- Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas.
- Apoyar a nuestros/as trabajadores/as a utilizar su derecho a excedencia por cuidado de su hijo/a, ya que actualmente el 95% de estas excedencias son pedidas por mujeres.

c. Fomento del teletrabajo y trabajo en red: para aquellas tareas en las que es posible (por ejemplo, tareas de gestión o elaboración de informes), se posibilita la opción del teletrabajo, de forma que las trabajadoras/es puedan llevar a cabo estas tareas desde su hogar, posibilitando de esta forma una conciliación real con su vida familiar. Para ello, confiamos en el uso adecuado de las nuevas tecnologías que puede permitir y fomentar una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

3) Acciones de sensibilización sobre el acoso sexual-laboral: se busca realizar acciones que permitan discutir, visibilizar y combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Así mismo, no solo la sensibilización es importante, debe quedar claro que el acoso sexual es algo contrario a los valores que defendemos y que un comportamiento de este tipo no se tolera de ninguna manera en nuestra Asociación.

4) Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de trabajo: desgraciadamente en nuestra sociedad muchos puestos son vetados a las mujeres que manifiestan tener hijas/os, su intención de tenerlas/os o declaran estar embarazadas.

Como Asociación dedicada a la infancia, tales acciones nos parecen contrarias a nuestros fines y valores, por lo que todas las personas concurren en igualdad de oportunidades a las ofertas de trabajo emitidas por nuestra entidad; por lo que la maternidad/paternidad nunca sería motivo de exclusión, ni de forma indirecta (como por ejemplo para dar más puntos, en caso de duda, a un candidato por no tener hijos/as).

- 5) Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de mayor responsabilidad:** en los últimos 20 años la figura de Coordinadora ha sido ocupada por distintas mujeres, como signo de nuestra preocupación por conseguir que las mujeres accedan a puestos de mayor responsabilidad (y, por tanto, mayor salario) en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros hombres. Nunca hemos considerado necesario el establecimiento de cuotas u otras medidas de discriminación positiva, puesto que creemos que mujeres y hombres son igualmente válidos para los puestos que ofertamos desde la Asociación, siendo otros los criterios (formación, experiencia, etc.) en los que se basan nuestras elecciones. Actualmente el cargo lo ostenta un hombre, pero la subdirectora y responsable de gestión de la entidad es una mujer.
- 6) Representación de mujeres en todos los grupos de trabajo, comisiones y órganos de gobierno de la Asociación:** para conseguir que las mujeres participen de una forma real y efectiva en todos los ámbitos de la Asociación, cuidamos de que en todos los grupos de trabajo y comisiones haya participación de mujeres. Así mismo, la Junta Directiva de la Asociación, como órgano de gobierno de la misma, ha contado desde los últimos años con una representación de mujeres en distintos cargos: presidencia, tesorería, vicepresidencia... que busca alejar a las mujeres de aquellos puestos tradicionalmente asignados de forma exclusiva a dicho género, como podría ser la secretaría.
- 7) Comunicación y uso de lenguaje no sexista:** está implementado prácticamente en la totalidad de documentos de la Asociación. Buscamos que sea una práctica

generalizada y también la usamos de cara a los documentos oficiales, subvenciones...

8. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la Asociación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos plantea un reto para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para ese cambio. Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Para poder abordar de una forma más completa los retos planteados, dividimos las diferentes acciones en una serie de bloques temáticos, para su mejor abordaje y evaluación:

- 1) Empleo: selección de personal y formación y promoción
- 2) Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos
- 3) Transversalización de la igualdad
- 4) Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 5) Retribución
- 6) Conciliación vida personal-profesional-familiar

Todos estos bloques temáticos buscan asegurar la igualdad en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la Asociación en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la Asociación.
- La generalización en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ellos la igualdad en los distintos proyectos de intervención con NNA y familias.

8.1. EMPLEO. SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN DE PERSONAL
Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.		
MEDIDAS ACTUALES		
▪ No se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...) ▪ Se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos ▪ Las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios. ▪ En las ofertas de trabajo no constan preguntas de sexo.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Vocal de Igualdad
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada.	2 años	Vocal de Igualdad
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo.	Continua	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. ▪ Presentación de dato donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al Comisión de Igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo. ▪ Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.		

- Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso al empleo y formación.

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades eliminando los estereotipos de género.		
MEDIDAS ACTUALES		
ADAFA ha realizado, dentro la semana temática de los derechos de las mujeres, una formación sobre género dedicada a los trabajadoras/os.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.	1 año	Vocal de Igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y socias.	6 meses	Vocal de Igualdad
Selección de formadores con sensibilidad de género.	1 año	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Presentación de materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios tanto en lenguaje como imágenes y ausencia de estereotipos de género ▪ Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo ▪ Número de horas de formación en sensibilización en igualdad ▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo		

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN
Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.	
MEDIDAS ACTUALES	
No hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Asociación todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.	

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto.	1 año	Vocal de Igualdad
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad.	1 año	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo ▪ Candidaturas a la promoción segregadas por sexo		

8.2. COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA	
Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.		
MEDIDAS ACTUALES		
En la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las familias se redactan con lenguaje inclusivo, es un acuerdo del Equipo de Coordinación.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por la Asociación.	6 meses	Coordinador
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y socias	6 meses	Coordinador
Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, webs, Fb, cartelería	6 meses	Coordinador

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género
- Elaboración de un mini manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Asociación

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA
Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
Se ha solicitado la colaboración de los miembros de la Junta Directiva y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando mecanismos participativos		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Informar a las trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, como la creación de la Comisión de Igualdad	4 meses	Coordinador
Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación	6 meses	Coordinador
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas. ▪ Presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, socias/os, entidades colaboradoras del compromiso de la Asociación con la igualdad. ▪ Porcentaje de dudas, consultas y propuestas de las personas de la Asociación.		

8.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN		TRANSVERSALIZACIÓN DE LA
Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Asociación.		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, tanto para trabajar como para que los NNA y familias vayan adquiriendo conciencia de género y luchar contras las desigualdades de género. En nuestros informes y proyectos incorporamos datos segregados por sexo por temas de impacto social.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de una forma más sistemática	2 años	Coordinador
Elaborar unos documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.	1 mes	Coordinador
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Número de personas atendidas en los programas segregadas por sexo. ▪ Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas. ▪ Presentación de los materiales de formación.		

8.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual	6 meses	Comisión de Igualdad
Comunicar dicho protocolo a toda la entidad	1 mes	Vocal de Igualdad
Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo	1 año	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Presentación de protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo ▪ Documentación que certifique la formación impartida ▪ Porcentaje de casos de acoso presentados		

8.5. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN
Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
- La Asociación mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecidas por acuerdos entre la Junta Directiva y las trabajadoras. - La política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de la entidad		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad	2 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales		

8.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR PERSONAL LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR PERSONAL	
Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
▪ Flexibilidad horaria (explicada en el apartado 7.2 a) ▪ Teletrabajo (explicada en el apartado 7.2c) ▪ Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. ▪ Medidas de ayuda a la maternidad y paternidad (ampliamente explicadas en el apartado 7.1)		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores.	6 meses	Comisión de Igualdad
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres.	1 año	Comisión de Igualdad
Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlo a las necesidades de las trabajadoras.	1 año	Comisión de Igualdad
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la	2 veces al año	Comisión de Igualdad

evaluación anual del desempeño.		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
▪ Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores. ▪ Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo. ▪ Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Asociación. ▪ Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad y la Junta. ▪ Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género. ▪ Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones. ▪ Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo.		

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico).
- Informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados por este Plan, dichos informe pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación del Plan.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de objetivos.

- Nivel de corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.
- Evaluación del proceso:
 - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
 - Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.
- Evaluación de impacto:
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
 - Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
 - Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Plan aprobado el 8 de junio de 2022 y revisado en Zaragoza a 9 de Junio de 2025 por la Junta Directiva de ADAFA



Presidente
Jaime Martínez Navea

Secretario
Marco Sanz Burgos