



PLAN DE IGUALDAD



2025 – 2028

Índice

1. Introducción
2. Fase 1: Compromiso con la igualdad.
3. Fase 2: Construir la comisión negociadora de la asociación.
4. Fase 3: Diagnóstico de la asociación.
5. Fase 4: Diseñar el Plan de Igualdad.
6. Fase 5: Comunicación y difusión del Plan.
7. Fase 6: Implantación y seguimiento.
8. Fase 7: Evaluación.

Anexo I: Fuentes consultadas y Bibliografía

1. Introducción

La sociedad actual ha iniciado el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres, esta oportunidad ha de ser tomada como un motor de cambio para conseguir la igualdad de oportunidades y condiciones, así como, para restablecer el desequilibrio de la vida profesional entre hombres y mujeres, concretamente nos referimos a problemáticas como; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la brecha salarial, el techo de cristal con respecto a la falta de accesibilidad de las mujeres a los puestos de responsabilidad, las condiciones de trabajo, entre otros.

ADANER Granada, se conforma como una asociación en defensa de la atención a la Anorexia Nerviosa y Bulimia en Granada, y como entidad se integra dentro del Tercer Sector de Acción Social, esto implica que desde la asociación se impulse el reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales, evitando que el colectivo de personas que sufren TCA, queden excluidos de su participación social. Esta tarea es esencial para la consecución de los objetivos de la entidad, al igual que también lo es que este compromiso con la igualdad llegue a las personas que conforman la entidad, es decir, a su motor de funcionamiento; empleados/as, junta directiva, socios/as entre otros.

Es vital asumir el reto de erradicar dicho desequilibrio, y para contribuir a una plena igualdad entre mujeres y hombres, desde ADANER Granada, recurrimos a la elaboración de un Plan de Igualdad, tal y como persigue nuestros valores como entidad, aprovechando todos los beneficios que se derivan de la igualdad, tanto a la organización, a los trabajadores/as, y como a la sociedad civil, pues somos un pilar fundamental de la misma, y esperamos que éste sea un primer paso de un camino largo pero necesario.

Fase 1: Compromiso con la igualdad.

Desde la asociación ADANER Granada, nos comprometemos a integrar la igualdad entre los géneros, ya que es un principio jurídico universal.

Desde la Unión Europea se reconoce este principio como fundamental a raíz del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades es un objetivo **transversal**, que por lo tanto debe incluirse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

En España, como bien dice la Constitución de 1978 se proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Por otro lado, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea íntegra y efectiva.

Así, 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 conseguir la igualdad real.

Desde ADANER Granada se pretende aplicar dicha Ley en la asociación y en su ejercicio. Además de incluir el principio de igualdad en los objetivos de la política de la asociación, y particularmente en la política de gestión de recursos humanos.

Por otro lado, se pretende crear una comisión o equipo responsable encargado de diseñar el Plan de igualdad, facilitando los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración e implementación de dicho Plan.

La aplicación de este Plan se realiza de forma voluntaria, fruto del compromiso de responsabilidad social de la asociación, tomando como valores fundamentales la igualdad, el respeto, promocionando de esta manera, una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Fase 2: Constituir la comisión negociadora de la asociación

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El Comité está formado por las siguientes personas:

- M^a Nazaret Álvarez Santiago-Presidenta.
- M^a Helea Gómez Suárez-Monitora formadora.
- Pilar Antelo Lorenzo-Vicepresidenta
- Nuria Gámez Martínez-Vocal

Y las funciones serán las siguientes:

- Acordar las medidas de igualdad que hay que adoptar. Y realizar un seguimiento formal de las mismas.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad.
- Establecer los plazos y decidir cuándo y cómo se evalúan.
- Informar al personal de la plantilla del Plan de Igualdad y facilitar la participación del Comité de igualdad.

Normas, compromiso y acciones:

- Reunirse en un periodo de 12 meses y elaborar actas de reunión dónde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.
- Elaborar un informe anual que refleja el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

Fase 3: Diagnóstico de la asociación.

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad son todo el personal en plantilla, a todo el personal voluntario, socios/as y a todos/as los usuarios/as y beneficiarios/as de centros y programas que integran la Asociación ADANER Granada.

Después de realizar un análisis de la participación e implicación de personas, para comprobar la igualdad hemos llegado a las siguientes conclusiones, la Junta Directiva está formada por un 50% mujeres y un 50% hombres, de los cuales los cargos principales de presidencia y vicepresidencia son ocupados por mujeres. A la hora de participar en las asambleas, tanto generales como extraordinarias, todos pueden asistir, debatir y votar de manera igualitaria. Las decisiones de los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de las personas que estén presentes en la Asamblea.

Dentro de los objetivos de la asociación, “Creación de una vocalía de la mujer con dos vocales y hasta cuatro suplentes, dotada de autonomía funcional, que pretende principalmente la promoción de la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres contribuyendo a la prevención de la violencia de género especialmente entre las mujeres que padecen trastornos de la conducta alimentaria.”

Desde el Código ético de la Asociación ADANER Granada, texto aprobado por la Junta Directiva 16 de marzo de 2021; reflejan en su artículo Tercero “Como entidad social estamos comprometidos/as con la igualdad de género, sobre todo teniendo en cuenta que el colectivo al que atendemos está en su mayoría feminizado, es por ello que nuestra atención, trabajo y enfoque se da desde una perspectiva de género prestando atención a que las necesidades y problemáticas que estas puedan sufrir están influenciadas principalmente por ser mujeres y niñas.”

Por eso, desde los valores, también reflejados en el Código ético, tales como; la participación fomentada a través de unos principios democráticos y participativos como medio de transformación social, se aboga por el respeto activo a la persona, al grupo o a la comunidad como centro de toda intervención profesional e igualdad de oportunidades para todas las personas. Así, también se implican en el uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa. La no utilización del lenguaje sexista oral y escrito.

Añadir que se cuentan con medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral. Así se refleja; desde un “Plan de Conciliación de la vida Personal y Laboral de ADANER Granada.” que presenta las siguientes medidas para dicho fin: Establecer un horario flexible de entrada y salida que tiene por objetivo que el conjunto de la plantilla, especialmente las personas con responsabilidades familiares puedan tener flexibilidad a la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar, otra de las medidas es “política de luces apagadas”, con la finalidad de evitar que las jornadas laborales se alarguen fuera de lo establecido en el horario, la tercera medida es habilitar zonas lúdicas para los hijos/as de los empleados/as, y por último la difusión del teletrabajo, en los casos necesarios de imposibilidad horaria de la persona empleada. Dicho Plan es anual y prorrogable, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad de las necesidades reales de la plantilla y su correcto funcionamiento.

Como otro de los valores es la transparencia, desde ADANER Granada, se publican todos los años en la página Web informes contables sobre los años anteriores, además de informes económicos, en los que se demuestra que no existe discriminación de género en el salario. Y demás planes de conciliación, medidas de ajuste y el Código Ético.

Fase 4: Diseñar el Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad diseñado en la Asociación Adaner Granada, pretende implementar los siguientes objetivos, con el fin de mejorar e incrementar las medidas de igualdad de género, dispuesta para la plantilla de su entidad.

Entre ellos, como objetivo general: Conseguir la igualdad de género a través de la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la asociación.

A partir de este, nacen los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar las condiciones de igualdad en los puestos de trabajo, en el desarrollo del empleo y en la selección del personal.
- Asegurar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad, tanto con el lenguaje verbal y no verbal.
- Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadoras y trabajadores.
- Reforzar la transparencia, mediante la página web, mostrando todos los actos de conciliación de igualdad de género.
- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género con especial incidencia en los/las profesionales de la entidad
- Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.

Fase 5: Comunicación y difusión del Plan

La comunicación será destinada a todas las personas dentro de la asociación, desde las asambleas, debiendo asegurarse de ello. Se realizarán los mensajes antes de ponerlo en marcha, durante la ejecución y después de implementar el Plan.

Se informará de la creación del Comité de Igualdad, quién lo conforma, las actividades a desempeñar. Se harán reuniones, para apoyar la participación continua de todo el personal. Esta comunicación será bidireccional a través de varios canales de comunicación, como la página web, los tableros de la asociación, medios de

comunicación informáticos... Donde también podrán aportar sugerencias los socios y socias.

Fase 6: Implantación y seguimiento

Para cumplir con los objetivos y fines de este Plan, se elaborará una memoria anual, donde se redacte los objetivos cumplidos, aquellos a mejorar y posibles propuestas por parte de los socios. Asimismo, consideramos relevante comprometerse a realizar reuniones en un periodo de un año, para evaluar el seguimiento de las medidas tomadas y los plazos de ejecución. Y así garantizar la participación de los socios en la iniciativa de este Plan de Igualdad.

Normas, compromiso y acciones:

- Reunirse en un periodo de 6 meses y elaborar actas de reunión dónde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.
- Elaborar un informe anual que refleja el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

Fase 7: Evaluación

Como mínimo una vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan.

ANEXO I: Fuentes consultadas y bibliografía:

- Asociación de Mujeres Tayda. (2017). Plan de igualdad asociación de mujeres Tayda (Vol.1). 3 de febrero de 2017. Recuperado de: [*plan-igualdad-tayda.pdf \(afedes.org\)](https://www.afedes.org/plan-igualdad-tayda.pdf)
- Asociación Noesso. (2015). Plan de igualdad Adoración Noesso (Vol.1). 4 de Septiembre de 2015. Recuperado de: [PLAN DE IGUALDAD.pdf \(noesso.org\)](https://www.noesso.org/PLAN_DE_IGUALDAD.pdf)
- Apsa. (2020). PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACIÓN APSA 2016-2020 . (Vol. 1). Del 01/06/2016 al 01/06/2020. Recuperado de: [3c1cb0dc66fadfd6ef1055921f3c0cec.pdf \(asociacionapsa.com\)](https://www.asociacionapsa.com/3c1cb0dc66fadfd6ef1055921f3c0cec.pdf).
- Centros Comerciales Carrefour S.A; Carrefour Norte S.L; and Carrefour Navarra S.L. (2018). II PLAN DE IGUALDAD DE HIPERMERCADOS CARREFOUR (Vol.2). Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/plan-igualdad-carrefour.pdf>
- Federación de Mujeres Progresistas, Plataforma de ONG de Acción Social. Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Recuperado de: [guiaparaelaborarplanesdeigualdad.pdf \(mscbs.gob.es\)](https://www.mscbs.gob.es/guiaparaelaborarplanesdeigualdad.pdf)
- Grupo Ático 34. (2021). Plan de Igualdad en asociaciones sin ánimo de lucro. Grupo Ático 34. Recuperado de: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/asociaciones-sin-animo-de-lucro/>
- Instituto de la Mujer. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa: Aspectos básicos. (vol.1). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: [MODELO DE PLAN DE IGUALDAD \(upm.es\)](https://www.upm.es/MODELO_DE_PLAN_DE_IGUALDAD)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2017). *Boletín Oficial del Estado*, 71. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>