



PLAN DE IGUALDAD

2022-2024

Asociación Estatal de Acogimiento Familiar ASEAF

ÍNDICE

1. PRESENTACION
2. OBJETIVOS
3. AMBITOS DE ACTUACION
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION
- 4.1. AMBITO CORPORATIVO
- 4.2. AMBITO DE RELACIONES LABORALES
- 4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN
5. SISTEMA DE EVALUACION
6. CRONOGRAMA
7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION
8. VIGENCIA DEL PLAN

1. PRESENTACION

La Asociación Estatal de Acogimiento Familiar ASEAF es una entidad formada por 21 entidades miembro. Desde 2002, a través del trabajo conjunto de asociaciones de familias acogedoras de diferentes Comunidades Autónomas y Provincias de toda España, promovemos el derecho a crecer en familia de todos los niños, niñas y adolescentes, mediante el impulso del acogimiento familiar y el apoyo a las familias acogedoras.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVOS GENERAL:

Promover que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la entidad como en la consecución de sus fines estatutarios.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO:

- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ONG, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, 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. AMBITOS DE ACTUACION

Desde ASEAF 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 entidad, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias 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

entidad. 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 entidad. 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. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION

4.1. AMBITO CORPORATIVO

OBJETIVOS:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la entidad.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la entidad, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la entidad desarrolla sus acciones, especialmente en el ámbito penitenciario.

ACCIONES:

4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a la Junta Directiva de la entidad como a los miembros de la Plantilla.

4.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la Plantilla y la entidad.

4.1.3. Revisión de los Estatutos de la entidad para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

4.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, página web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.

IMPLICADOS: Junta Directiva de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

4.2. AMBITO DE RELACIONES LABORALES

OBJETIVOS:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la entidad para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Organización.
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y la entidad que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

ACCIONES:

4.2.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

4.2.2. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

4.2.3. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

4.2.4. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

4.2.5. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.

4.2.6. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

4.2.7. Mantener la relación que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

4.2.8. Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.

4.2.9. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes.

4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE ASEAF

OBJETIVOS:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la entidad en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

ACCIONES:

4.3.1. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los talleres formativos tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género.

4.3.2. Revisar el trabajo específico que se realiza con los usuarios/as de los distintos proyectos y actividades, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres.

4.3.3. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad.

5. SISTEMA DE EVALUACION

Se trata de una evaluación interna porque la realizarán personas pertenecientes a la propia entidad, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que, a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible. Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de la plantilla como de la Junta Directiva. Si es posible de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor como es el caso de los voluntarios que colaboran con la entidad.

La evaluación a realizar mantendrá un papel formativo, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo anualmente.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del Plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los **objetivos de la evaluación** serán:

- Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes criterios de evaluación:

- Eficacia: valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.
- Eficiencia: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
- Proceso: se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
- Impacto: analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
- Visibilidad: se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones así como su estrategia informativa.

- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.

- Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan.

- Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del Plan, que será presentado a las personas y/o entidades pertinentes.

Los **indicadores** se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

- Eficacia (resultados):

- Nº total de acciones por áreas implantadas en la entidad
- Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
- Nº y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional
- Grado de desarrollo de los objetivos programados

- Eficiencia:

- El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado
- Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
- Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
- Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.

Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación				x	x	x	X				
Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal				X	X	X	X	X	X	X	X
Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres				x	x	x	x	X	X	X	X
Incluir por escrito las medidas adoptadas. Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.				x	x	x	x				
Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas				x	x	x	x	X	X	X	x
Acción área de riesgos laborales				x	x	x	x	X	X	X	X
Sensibilización frente al acoso en la organización				x	x						
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes				x	x	x	x	x			
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres				x	x	x	x				
Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de formación para usuarios/as, relacionado con la				X	X						

Igualdad entre hombres y mujeres												
Formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan formativo de los usuarios participantes en los programas					X	X	X	X				

7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION

RECURSOS HUMANOS

La Junta Directiva de ASEAF será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la Plantilla y la junta directiva.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por 1 persona de la junta directiva y un empleado de la entidad:

- Helena Escalada Pardo. Tesorera de ASEAF
- María Isabel Mínguez Claramonte. Auxiliar administrativo

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades ASEAF, estará vigente desde el momento de su aprobación por parte de la Junta Directiva de la entidad.

EL plazo previsto de vigencia será de 1 de enero de 2022 en adelante.