



PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2023

ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE NIÑOS
CON CÁNCER DEL PRINCIPADO DE
ASTURIAS, GALBÁN

niños con cáncer
galbán 

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN
 - 1.1. Marco normativo vigente
 - 1.1.1. Marco normativo europeo
 - 1.1.2. Marco normativo estatal
2. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN GALBÁN
3. DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN
5. OBJETIVOS GENERALES
6. METODOLOGÍA
7. PLAN DE TRABAJO
 - 7.1. Objetivos específicos
 - 7.2. Medidas
 - 7.3. Responsables
 - 7.4. Indicadores de evaluación
8. COMISIÓN DE IGUALDAD
 - 8.1. Formación de la Comisión de Igualdad
 - 8.2. Funciones
 - 8.3. Funcionamiento
9. CRONOGRAMA
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Marco normativo vigente:

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación Galbán de familias de niños, niñas y adolescentes con cáncer de Asturias, y evitar en ella cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar en este aspecto. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización del diagnóstico inicial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y en correspondencia con este planteamiento, la aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo, que conviene contemplar, conocer y tener presente, antes de presentar el siguiente Plan de Igualdad.

1.1.1 Marco normativo vigente de la unión europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como:

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o el periodo de lactancia.
- La Directiva 2004/113/CEE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- La Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.

-Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombre (2016-2019) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

1.1.2. Marco normativo estatal:

La obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España está recogida en el artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978, que establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden.

En el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 se recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad. Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad; aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta es la Ley que rige este Plan de Igualdad atendiendo a sus definiciones para hacer posible la implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación de este.

2. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN GALBÁN

La Asociación Galbán 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 el seno de 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de este Plan de igualdad ya que propone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde Galbán, en orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y otras de carácter normativo que se han considerado recoger en este Plan, y que a continuación se detallan, para tenerlas presentes como base en toda la elaboración, implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo:

• **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

• **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo (incluso al trabajo por cuenta propia en la formación profesional), en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

• **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

• **Discriminación directa o indirecta:**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

• **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

Estos derechos se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

• **Tutela judicial efectiva:**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

• **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

• **Discriminación por embarazo o maternidad:**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

• **Indemnidad frente a represalias:**

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

• **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a

responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

• Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.

3. DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

El diagnóstico se ha realizado a través de un análisis detallado de todas las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, durante este diagnóstico, se han realizado, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en este Plan de Igualdad que tendrá carácter bianual (2020-2022).

Se trata de analizar desde una perspectiva de género los diversos aspectos de la asociación a continuación citados:

- Características de la asociación y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la asociación
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la asociación
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la asociación

Conclusiones de la fase de diagnóstico:

- La Junta Directiva de Galbán está formada por hombres y mujeres.
- Los diferentes puestos de la asociación se ocupan indistintamente por hombres y mujeres con la misma cualificación definida.
- Las retribuciones son las mismas en las distintas categorías profesionales sin distinción de género.
- La promoción interna es indistintamente de hombres y de mujeres.
- La formación que se imparte a cargo de la asociación no hace distinción de género.
- No se han detectado factores cuantitativos que infieran discriminación o acoso en el desarrollo profesional

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Sobre la totalidad de la asociación.

5. OBJETIVOS GENERALES

Desde la Asociación Galbán se ha elaborado este Plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la asociación, así como en la gestión de los Recursos Humanos a través de los siguientes objetivos generales que serán recogidos en los diferentes ejes de intervención:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión de la asociación y los RRHH.
- Garantizar en todos los ámbitos de la asociación la igualdad efectiva y real de oportunidades en torno al empleo.
- Impulsar medidas contra la discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos de la asociación.
- Prevenir y eliminar discriminaciones directas e indirectas.
- Orientar la política de asociación a la mejora en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de este fin, y en coherencia con los resultados del diagnóstico realizado previamente, el Plan de Igualdad para Galbán se estructura en los siguientes ejes de intervención atendiendo a la disposición en materia de planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España a través del Instituto de la Mujer y atendiendo a todo momento a lo marcado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Eje 1: Cultura asociacionista y compromiso con la igualdad.

Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Eje 3: Desarrollo y promoción profesional.

Eje 4: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

Eje 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 6: Política salarial.

Eje 7: Prevención de acoso sexual y violencia de género

Para cada uno de estos ejes de intervención se describen los objetivos a alcanzar, así como las acciones concretas para conseguir los objetivos marcados y los indicadores de evaluación.

6. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado atendiendo a diferentes principios fundamentales, que se han considerado importantes desde el inicio del diseño del Plan:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas y personas de la organización.
- Dinámica: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemática-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: plazo de dos años 2022-2024

7. PLAN DE TRABAJO

Este plan de trabajo se ha estructurado a lo largo de 7 ejes de intervención (punto 5.1) diseñados como objetivos específicos; para cada uno de estos ejes se establecen uno o varios objetivos, que llevan asociados sus medidas, recursos materiales y humanos, temporalización e indicadores; atendiendo en todo momento a las directrices dispuestas en la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres):

Eje 1: Cultura asociacionista y compromiso con la igualdad.

Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Eje 3: Desarrollo y promoción profesional.

Eje 4: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

Eje 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 6: Política salarial.

Eje 7: Prevención de acoso sexual y violencia de género

Eje 1: Cultura asociacionista y compromiso con la igualdad

Objetivos específicos	Sensibilizar a las personas de la asociación sobre la importancia de promover la Igualdad como medio para alcanzar la excelencia profesional.
	Formar en Igualdad de Oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la asociación.
Medidas	Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a todas las personas implicadas de forma directa o indirecta en la contratación, formación, promoción e información del personal.
	Píldoras de sensibilización en materia de Igualdad para todo el personal de la asociación.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Número de personas que han realizado la formación y número de horas.

Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales

Objetivo específico	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de acceso al personal de la organización, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical; así como garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.
Medidas	Fomentar el uso del currículum ciego en los procesos de selección.
	Eliminar el lenguaje sexista en las pruebas de selección.
	Eliminar las preguntas de carácter personal en las entrevistas de trabajo.
	Fomentar la contratación a través de entidades locales y organizaciones no gubernamentales de mujeres víctimas de violencia de género.
Responsable	Comisión de Igualdad*

Indicadores	%de selecciones realizadas a través de currículum ciego respecto el total
	Número de entrevistas realizadas sin preguntas personales. % de ofertas de empleo que lanzan la asociación y utilizan un el lenguaje no sexista
	Número de contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género. % de mujeres contratadas sobre el total de las contrataciones

Eje 3: Desarrollo y promoción profesional

Objetivos específicos	Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres.
Medidas	Establecer medidas de acción positiva.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Número de promociones efectuadas segregadas por sexo.
	Número de promociones de mujeres.

Eje 4: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

Objetivo específico	Difundir una cultura de asociación comprometida con la Igualdad.
	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones de la asociación, tanto a nivel interno como externo, con la finalidad de eliminar el sexismo.
Medidas	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.
	Informar a toda la plantilla en diferentes aspectos en materia de Igualdad, a través de circulares.
	Informar a las empresas y organizaciones colaboradoras y proveedores de la asociación el compromiso adquirido con la Igualdad de Oportunidades.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Número de comunicaciones realizadas al personal de la asociación y a proveedores externos.

Eje 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos específicos	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
	Revisar y en su caso mejorar las medidas legales adoptadas por la asociación para facilitar de forma real la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.
	Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.
Medidas	Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación vigente.
	Estudiar los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Comprobar que la información sobre las medidas de conciliación se ha trasladado a la totalidad de la plantilla.
	Nº de jornadas adaptadas por conciliación.

Eje 6: Política salarial

Objetivo específico	Revisar las tablas salariales para detectar, en caso de haberlos errores que pudieran llevar a desigualdades en el salario entre hombres y mujeres.
	Promover los procesos adecuados para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
Medidas	Realizar un seguimiento de la aplicación de los convenios colectivos vigentes.
	Definir de forma clara y precisa todos los conceptos retributivos en función de categorías profesionales.
	Revisiones periódicas de salarios, realizando comparativas entre hombres y mujeres.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Revisión de los convenios colectivos.
	Número de revisiones de los salarios a través de comparativas entre hombres y mujeres.

--	--

Eje 7: Prevención de acoso sexual y violencia de género

Objetivos específicos (y medidas)	Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual.
	Informar y cumplir con los derechos vigentes establecidos en materia de violencia de género.
	Informar a la plantilla sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo.
	Informar a la plantilla sobre los derechos y la legislación vigente en materia de violencia de género y medidas de protección.
	Facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género según la legislación vigente (art. 23 de LO1/2004)
Responsable	Comisión de Igualdad*
Indicadores	Nº de personas informadas.
	Nº de mujeres contratadas bajo estas medidas

8. COMISIÓN DE IGUALDAD

8.1. Formación de la Comisión de Igualdad

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de Galbán, corresponde a la Comisión de Igualdad de la asociación, compuesto de forma paritaria por hombres y mujeres, y en el que estén representados, Junta Directiva, trabajadores y un socio. Ésta se constituye al amparo de lo recogido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el apartado de Seguimiento y Evaluación del Plan, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidas.

8.2. Funciones

- Redactar, implementar y vigilar el Plan de Igualdad.
- Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de las medidas específicas propuestas y establecidas para corregir las medidas detectadas en el diagnóstico de situación.
- Promover que la participación en la asociación sea en todos los niveles equilibrada.

- Realizar y dinamizar acciones de formación para sensibilizar y formar a toda la plantilla en materia de Igualdad.
- Realizar las labores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Facilitar un espacio de reunión y trabajo en el que se lleve a cabo la revisión del Plan de forma trimestral y en el que estén presentes todas las personas que integran el Equipo de Igualdad y previa comunicación escrita indicando los puntos a tratar en el orden del día.
- Realizar todas las memorias e informes derivados del Plan. A efectos legales, se entenderá que toda la documentación entregada es de carácter confidencial.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al Equipo de Igualdad, será necesaria la disposición por parte de la asociación de la información adecuada y el tiempo y espacio para analizar, desarrollar, implementar y evaluar este Plan.

8.3. Funcionamiento

- La Comisión se reunirá, como mínimo tres veces al año (una por trimestre) con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.
- Las reuniones se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención.
- Las personas de la Comisión están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos aportados por las partes.

Comisión de Igualdad:

Representante de la Junta directiva: presidente

Representante de personal: responsable de Gestión

9. CRONOGRAMA

EJES	MEDIDAS	2022				2023			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Cultura asociacionista y compromiso con la igualdad	Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a todas las personas implicadas de forma directa o indirecta en la contratación, formación, promoción e información del personal.								
	Píldoras de sensibilización en materia de Igualdad para todo el personal de la asociación.								
Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales	Ampliar y variar los métodos de reclutamiento, revisando los documentos utilizados para la realizar la selección del personal, eliminando el lenguaje sexista de las ofertas de empleo.								
	Fomentar el uso del currículum oculto en los procesos de selección.								
	Eliminar las preguntas de carácter personal en las entrevistas de trabajo.								
	Adquirir el compromiso para que en igualdad de condiciones se contrate a la persona del sexo menos representado en ese puesto.								
	Fomentar la contratación a través de entidades locales y organizaciones no gubernamentales de mujeres víctimas de violencia de género.								
Desarrollo y promoción profesional	Establecer medidas de acción positiva, donde en igualdad de méritos y capacidad, las mujeres tendrán preferencia en el ascenso a los puestos de trabajo donde están menos representadas.								

Comunicación, imagen y lenguaje no sexista	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.								
	Informar a toda la plantilla en diferentes aspectos en materia de Igualdad, a través de circulares.		R	R	R		R	R	R
	Informar a las empresas, organizaciones colaboradoras y proveedores de la asociación el compromiso adquirido con la Igualdad de Oportunidades.								
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación vigente.								
	Estudiar desde los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada.								
Política salarial	Realizar un seguimiento de la aplicación del convenio colectivo vigente.								
	Definir de forma clara y precisa todos los conceptos retributivos en función de categorías profesionales.								
	Revisiones periódicas de salarios, realizando comparativas entre hombres y mujeres.								
Prevención de acoso sexual y violencia de género	Elaborar un código de conducta para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.							*R	
	Informar a la plantilla sobre que es el acoso sexual y por razón de sexo.								
	Informe anual de RRHH sobre los casos recogidos a lo largo del año por cuestiones relacionadas con el acoso.								

	Informar a la plantilla sobre los derechos y la legislación vigente en materia de violencia de género y medidas de protección.								
	Facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género según la legislación vigente (art. 23 de LO1/2004)								

*R: revisión

*Las medidas que tengan un carácter constante se aplicarán a lo largo de la anualidad y se revisarán en las reuniones de la Comisión de Igualdad en el primer y último trimestre de cada año.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de este Plan de Igualdad se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo con una serie de indicadores que están determinados para cada eje de intervención, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número si el propio seguimiento del Plan así lo requiera y bajo consenso de todas las partes de la Comisión de Igualdad.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe trimestral de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación, así como la presentación de una memoria anual de resultados.

El equipo encargado de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será el mismo que se encargó de su redacción e implementación: **la Comisión de Igualdad.**

A través de la evaluación mediremos el impacto que ha tenido este Plan de Igualdad sobre el funcionamiento y desarrollo de la asociación y su plantilla; además a través de los datos expresados se valorarán las medidas y el seguimiento de estas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se establecerán las reuniones de la Comisión de Igualdad en tiempo y forma, tal y como se recoge en el punto 8.3 de este Plan.

Las fechas para la presentación de las memorias será determinada de forma consensuada en la primera reunión de la Comisión de Igualdad donde se establecerá el calendario para la presentación de estas a lo largo de la implementación de este Plan de Igualdad. Las memorias tendrán carácter trimestral y anual, y estarán aprobadas por consenso entre todas las partes que conforman la Comisión de Igualdad, atendiendo a la legislación vigente en esta materia.

En Oviedo a 22 de abril del año 2022