

2019-2023

PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN DE
DESARROLLO COMUNITARIO
BUENOS AIRES (ASDECOPA)

Asociada a:



ÍNDICE

1. Relaciones de ediciones	3
2. Presentación	4
3. Introducción del plan	7
4. Naturaleza del plan	9
5. Características	10
6. Misión, visión de ASDECOBA	11
7. Objetivos	11
8. Estrategias	12
9. Áreas de intervención	13
10. Contenido del plan	16
11. Gestión del plan	17
12. Seguimiento y evaluación	18
13. Aprobación y efectividad	19

1) RELACIONES DE EDICIONES

Esta página contiene la versión en vigor de cada una de las revisiones de este Plan de Igualdad que entra en vigor:

REVISIÓN	FECHA	APARTADOS	OBSERVACIONES
EDICIÓN 0	08/05/2019	TODOS	INICIO PLAN DE IGUALDAD
Revisado por: Equipo Técnico y Coordinador de programas			Fecha: 08/05/2019

2) PRESENTACIÓN

En el año 1994 ASDECOBA, Asociación de Desarrollo Comunitario Buenos Aires, se constituye como Asociación Sin Ánimo de Lucro, con personalidad jurídica propia, registrándose en el Ministerio de Economía y Hacienda el 21 de septiembre de 1994 con el número 1.718.

En agosto de 1997 queda inscrita en el Registro de Entidades, Servicios y Centros de carácter social de Castilla y León, con el nº registral 37.0366E-Sección Entidades, pág 366, folio 1.

Es una asociación de desarrollo comunitario, cuya experiencia en el área de la exclusión social es amplia y probada. *La entidad es un espacio comunitario frente al empobrecimiento y en defensa de las personas.*

Dirige sus esfuerzos a mejorar las condiciones de vida de las personas más vulnerables:

- * Asegurando los derechos fundamentales de comida, techo, educación y salud.
- * Acompañando a la población infantil y familias en situación más precaria.
- * Desarrollando iniciativas de trabajo y empleo comunitario y social
- * Cuidando de las personas mayores, su patrimonio y su sabiduría.
- * Acompañando en Espacios Comunitarios Solidarios como respuesta al empobrecimiento
- * Dando visibilidad a los problemas y posibles soluciones

De esta manera hace una apuesta decidida por la acogida de personas que sufren empobrecimiento, por crear espacios comunitarios y el apoyo de redes. Por acompañar a colectivos y personas de distintos ámbitos con los que trabajar estrategias comunes de lucha contra la exclusión y la pobreza. Y por el apoyo de relaciones que abran nuevas posibilidades entre el medio rural y el medio urbano.

↗ **Fines:**

1. La filosofía de la Asociación aboga por el tratamiento integral de las problemáticas sociales, abordando éstas desde el ámbito educativo, sanitario, formativo, cultural y de promoción de la participación, evitando las actuaciones fragmentarias.
2. Aplicar soluciones para esta mejora de la vida y de relaciones, estableciendo una integración óptima entre los diversos sectores y colectivos.
3. Coordinar las acciones entre todos los agentes para diseñar y Gestionar programas ante cualquier iniciativa comunitaria, estatal, autonómica o local que pueda facilitar la mejora de vida y de relaciones.
4. Promover una mayor integración del ámbito escolar en la comunidad.
5. Promover medidas concretas que faciliten esta mejora de vida e integración social. Sin ánimo de limitar se incluyen:
 - a) Apoyo técnico-profesional a esta mejora e integración.
 - b) Formación humana y profesional según las necesidades y demandas.
 - c) Atención específica a los distintos sectores de población (infancia, jóvenes, tercera edad...) creando o potenciando los servicios sociales necesarios.
 - d) Fomentar talleres en la búsqueda de iniciativas ocupacionales sobre todo entre los jóvenes.
 - e) Promover y apoyar servicios locales e iniciativas que puedan favorecer lo ocupacional.
 - f) Ayuda a grupos de trabajo y colectivos por la integración de todos los sectores que convivimos.
 - g) Apoyo a grupos que favorezcan la integración con otros colectivos estatales o supranacionales y que favorezcan nuestros fines.
6. Prestación de servicios culturales y socioeconómicos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población.
7. Sensibilizar a los distintos colectivos y sectores como parte del tejido social del Barrio, zona o pueblo, en torno a su problemática específica, recursos, acciones y proyectos que puedan contribuir a los intereses de todos.
8. Promover el intercambio de experiencias y la búsqueda de líneas de actuación conjunta con entidades análogas.

9. Organizar, coordinar y realizar actividades socioculturales, tales como seminarios, conferencias, jornadas, investigaciones y estudios relativos a los problemas y posibles soluciones que dificultan los distintos aspectos sociales, económicos o culturales de la vida. Así como editar, en su caso, todo tipo de material en soporte escrito, audiovisual, electromagnético de carácter especializado, didáctico o meramente divulgativo.
10. Proyectar, preparar y ejecutar cuantas acciones o actividades sean necesarias para conseguir una adecuada formación y puesta al día permanente de todos los colectivos vinculados a las posibles iniciativas y proyectos y, especialmente, de los miembros de la Asociación.
11. Cualquier otra actividad lícita que acuerde emprender la Asamblea General.

🏠 **Ámbito de actuación**

La sede de la Asociación se desarrolla en la C/ Almendralejo nº 1, bajo de Salamanca. El ámbito de acción de la entidad es la capital y provincia de Salamanca.

3) INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no solo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

A cada persona le corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta a cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todas y todos. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos actuar en consecuencia con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, las cuales recogen, formulan y aplican todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación y aprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad.

En base a lo anteriormente expuesto la Junta Directiva de ASDECOBA aprobó la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, 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 entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el **Primer Plan de Igualdad de ASDECOBA para la incorporación del enfoque de género en la organización.**

A través de este Plan, ASDECOBA pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que hay escasa discriminación en la organización (En la presidencia la ostenta una mujer, la Junta Directiva está balanceada y con un número mayoritario de trabajadoras frente a trabajadores), si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en ASDECOBA. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

ASDECOBA es consciente de que se trata de **su primer plan de igualdad**. En este sentido, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

4) NATURALEZA DEL PLAN

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de ASDECOBA es un documento estratégico que se plantea como *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la brecha salarial y la discriminación por razón de sexo.”* (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 46.1).

En el Plan se establecen la misión y visión de ASDECOBA, los objetivos que pretende alcanzar, las actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- Estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características de la realidad que ASDECOBA vive cada día;
- Ser objetivables, es decir medibles y concretas.

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de ASDECOBA una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

5) CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el actual 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 todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de ASDECOBA y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora 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 y no sólo para las mujeres.
- Participativo: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los programas y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.
- Didáctico: el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado. El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- Visibilizador de aquellas prácticas ya implantadas en ASDECOBA y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad; de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como entidad socialmente responsable.
- Flexible y adaptable a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno, así como **a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.**

6) MISIÓN, VISIÓN DE ASDECOBA

✦ Misión:

Mirar, analizar, acompañar y promover el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de las personas, especialmente de las más empobrecidas y excluidas, y de las relaciones en la comunidad.

Aportar posibles soluciones a los problemas y defender los derechos sociales básicos. Porque lo realmente importante es trabajar por la centralidad de la vida en todas las personas.

✦ Visión:

Queremos ser percibidos como un espacio comunitario frente al empobrecimiento y en defensa de las personas.

7) OBJETIVOS DEL PLAN

- Consensuar una serie de principios comunes que caractericen la política de recursos humanos de ASDECOBA.
- Elaborar unos principios básicos de actuación para la entidad en materia de igualdad.
- Establecer medidas de flexibilidad laboral.
- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales en materia de igualdad de género.

8) ESTRATEGIAS

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria aplicación en todos los casos:

- Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos. Si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.
- Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen la entidad, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- Asignar a una persona del equipo, la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporando a la evaluación indicadores sensibles al género.
- Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizándolo e incorporándolo a la gestión y la cultura de la organización.

9) ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

↪ Medidas de actuación en relación a la formación:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de ASDECOBA introduciendo de forma transversal, al menos, un módulo de igualdad al año de cara a la formación continua en perspectiva de género
- Informar a la plantilla de la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todas las y los profesionales de ASDECOBA.
- Facilitar el acceso a acciones de reciclaje, en su caso, para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia cuando esté próxima su incorporación.
- Revisión continúa para la detección de necesidades formativas del personal en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen dentro de la entidad.

↪ Medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Teniendo en cuenta que la conciliación es un derecho individual no sólo de mujeres sino también de hombres, debemos fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación de género en el mercado laboral.

1. Acciones sobre conciliación:

- Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.
- Garantizar que estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Implementar las medidas de conciliación familiar y laboral recogidas en el plan de conciliación y corresponsabilidad de ASDECOBA

2. Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo:

Debido a la orientación de atención al afectado, las siguientes acciones deben entenderse como objetivos que estarán supeditados a la citada atención.

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
- Implementar las medidas de conciliación familiar y laboral recogidas en el plan de conciliación y corresponsabilidad de ASDECOBA

↗ Medidas efectivas para reducir la brecha salarial de género

- Implantación de gestión por competencias.
- Valorar los puestos y los resultados obtenidos con independencia de la persona que los ocupa.
- Establecimiento de una política salarial clara, equitativa y transparente.
- Garantizar una tabla retributiva justa y transparente.
- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
- Formación dirigida a mujeres para el acceso a puestos de mayor nivel técnico y directivo.
- Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal.

↗ Otras Medidas:

- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

10) CONTENIDO DEL PLAN

Los contenidos básicos del Plan son:

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada Asociación de Desarrollo Comunitario Buenos Aires (ASDECOBA) con sede social en C/ Almendralejo nº 1, 37008 Salamanca

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- La Junta Directiva de ASDECOBA.
- El coordinador de programas
- Trabajadores y trabajadoras.

C. VIGENCIA

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años, 2019/2023.

D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, ASDECOBA se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Diagnóstico inicial, 3 evaluaciones intermedias anuales y una evaluación final en 2022

F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles
- En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas.

11) GESTIÓN DEL PLAN

Se creará un equipo de Igualdad, el cual será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de ASDECOBA.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad

12) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad... bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de ASDECOBA). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientará el II Plan de Igualdad.

13) APROBACIÓN Y EFECTIVIDAD

El presente plan de igualdad es aprobado y autorizado por la Junta Directiva de ASDECOBA en la sesión general extraordinaria realizada el 13 de junio de 2019 y se pondrá en conocimiento de todo el personal del Centro.



Fdo: Eloina Robledo Rubio
(Secretaria ASDECOBA)

Fdo: Eloina González del Brío
(Presidenta ASDECOBA)