

2019-
2022

PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN GALEGA DE FIBROSE
QUÍSTICA



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la Asociación Galega de Fibrosis Quística

1.2 Preparación del Plan de Igualdad

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1 Definición

2.2 Alcance del plan

2.3 Metodología

2.4 Comité de Igualdad

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

3.1 Objetivos generales

3.2 Objetivos específicos

3.3 Resumen medidas

4. EVALUACIÓN DEL PLAN

5. CRONOGRAMA

6. REFERENCIAS NORMATIVAS

1. INTRODUCCIÓN

El tercer sector es un entorno, por ideología, ideal para el desarrollo de la responsabilidad social en general y la igualdad de oportunidades en particular. Como en otros sectores de la sociedad el análisis de las ONG's desde una perspectiva de género es reciente e insuficiente, en algunas ocasiones se ha considerado innecesario evaluar las desigualdades por el hecho de que su identidad está en la misma base de la lucha contra desigualdad.

La Asociación Gallega de Fibrosis Quística está comprometida con los principios de la igualdad efectiva y no discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo. Esta Ley tiene por 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. La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

Los principales motivos por los que la AGFQ se plantea la creación de su primer Plan de Igualdad se fundamentan en:

- El compromiso de la asociación con la igualdad.
- La igualdad como elemento de calidad y de responsabilidad social en la asociación.
- La igualdad como criterio de reputación y proyección económica de la asociación.

1.1 PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN GALEGA DE FIBROSE QUÍSTICA

La Asociación Gallega de Fibrosis Quística, de ahora en adelante AGFQ, es una organización sin ánimo de lucro que representa a las personas con Fibrosis Quística y sus familias en Galicia. La asociación se constituyó en el año 1985 y actualmente forma parte la Federación Española de Fibrosis Quística (FEFQ), de la Federación Gallega de Enfermedades Raras y Crónicas (FEGEREC) y de la Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI).

El fin de la AGFQ es contribuir al conocimiento, estudio e investigación sobre la Fibrosis Quística, mejorar la calidad de vida de las personas con FQ y sus familias, mantener un estrecho contacto con los profesionales sanitarios especializados en FQ para mejorar la asistencia sanitaria de los pacientes, divulgar y dar a conocer la FQ. Nuestra visión es constituirnos como una entidad consolidada y ampliamente reconocida por la sociedad en general, por sus valores, compromisos y liderazgo en las metodologías de trabajo y en la procura de la excelencia en las actuaciones dirigidas al grupo social de las personas afectadas de fibrosis quística y de sus familias.

Los valores que promovemos desde la AGFQ son:

- Democracia interna.
- Solidaridad entre sus miembros.
- Impulso de la participación de los miembros en todas sus actuaciones.
- Transparencia y publicidad en la gestión y actuación de sus socios/as.
- Defensa de las necesidades generales por encima de intereses particulares.

La sede social de la AGFQ se encuentra en A Coruña, en Avenida de Arteijo, nº85, bajo, 15007 y tiene delegaciones activas en Vigo y Ourense. Cuenta con una plantilla de 3 trabajadores siendo 3 (75%) mujeres y 1 hombre (25%).

A continuación, se expone la composición de nuestra organización:



Asamblea General: Órgano supremo de gobierno de la AGFQ y está integrada por todos los asociados/as.

Junta Directiva: Órgano de gestión y representación elegidos en Asamblea General. La actual junta que está compuesta por:

- Presidencia: Juan Antonio Da Silva Irago
- Vicepresidencia: Diego Ameneiro Prieto
- Tesorera: Ana Isabel Álvarez Caloto
- Secretaria: M^a Dolores Álvarez Gómez
- Vocales: David Varela Míguez, Carmen M^a Vazquez Carpenente, Jose Luis Cividanes Matos, Borja Bermúdez Millán, María Miguélez García.

Personal Laboral:

- *Servicio de atención integral:* En la sede de A Coruña contamos con una Trabajadora Social y en la delegación de Vigo, contamos con otra trabajadora Social desde el año 2016.
- *Servicio de fisioterapia:* Contamos con una fisioterapeuta para la zona norte desde 2009 que es contratada por la Federación Española de fibrosis quística aunque presta sus servicios en la Asociación y con un fisioterapeuta desde 2017 para la fisioterapia a domicilio en la parte sur de nuestra comunidad autónoma.

Voluntariado: Es el apoyo fundamental en actividades de sensibilización, información y visibilidad a la enfermedad, así como actos de recaudación de fondos.

1.2 PREPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la AGFQ en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento del Comité desigualdad y de la Dirección de la asociación llegándose a un diagnóstico claro de la situación actual.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

Las áreas analizadas han sido la estructura de la plantilla, la selección, la promoción y retribución, la formación, las medidas de conciliación, el sexismo y el acoso laboral, y la cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la AGFQ.

El proceso de elaboración de este Plan, ha sido realizado por el comité de igualdad de la AGFQ. Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la dirección que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza de que, entre todos, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1 DEFINICIÓN

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“Los planes de igualdad de las empresas son un 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 discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

La AGFQ pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O.3/2007: *“El 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.”* Además, se busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de ambos ámbitos.

La AGFQ declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados en el plan de igualdad que se presenta, se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de la AGFQ se concencie de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, por lo que se ha incorporado la perspectiva de la interseccionalidad en el Plan para analizar las posibles discriminaciones múltiples, como es el modo en que se relacionan y refuerzan de manera simultánea.

2.2 ALCANCE

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de la AGFQ, es de aplicación a la totalidad del personal contratado de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. Se hace necesario entonces, aclarar algunas cuestiones muy específicas de la composición de la AGFQ, en la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la realidad de la plantilla en base a tres criterios:

1. *Plantilla total*: Trabajadores y trabajadoras contratadas a 01 enero de 2019. En este caso, contamos con 3 trabajadores/as a cargo de la AGFQ (dos Trabajadoras Sociales y 1 Fisioterapeuta) y una trabajadora (Fisioterapeuta) conveniada con la Federación Española de Fibrosis Quística, con larga trayectoria en la asociación.
2. *Plantilla estable*: Integrada por puestos "consolidados", es decir, que tienen una cierta vocación de permanencia, tanto de los puestos en sí, como de las personas que los ocupan. En la AGFQ, estos son los dos Fisioterapeutas y la Trabajadora Social de Vigo, mientras que el puesto de Trabajadora Social en A Coruña ha ido rotando la persona que ocupa el puesto, al ser subvencionado por la administración estatal.
3. *Plantilla en misión*: integrada exclusivamente por el personal de servicios conveniados y que puede ser variable según las necesidades de los/as socios/as. En nuestro caso, no se aplicarán las medidas contenidas en el presente Plan pero si se pretenderá para futuras revisiones.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando este el 13 de junio 2019 hasta el 13 de junio del 2022 Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

2.3 METODOLOGÍA

En la realización del Plan de Igualdad de la AGFQ se han tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- *Colectivo- integral*, ya que se incide en todas las personas de la asociación y no solo en las mujeres.
- *Flexible*, ya que está adaptado a las características de la AGFQ y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- *Transversal*, implica a todas las áreas de gestión de la asociación.
- *Dinámico y sistemático*, ya que se irá adecuando a cada momento.
- *Temporal*, tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.4 COMITÉ DE IGUALDAD

El comité de Igualdad se creó en enero del 2019 y está integrado por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización.

Está formado por las siguientes personas pertenecientes a la plantilla de la AGFQ:

- Andrea Carrera, Trabajadora Social delegación de Vigo.
- Noelia Fernández, Trabajadora Social de A Coruña (sustituida en el puesto por Patricia Rodríguez en marzo de 2019)
- Juan Antonio Da Silva Irago, presidente da Asociación.

Las reuniones han tenido lugar a través de videoconferencia, en jornada laboral y se han incluido en la planificación semanal de los integrantes del comité.

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la asociación, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento y de las normas de referencia que le sean de aplicación.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN.

3.1 OBJETIVOS GENERALES:

1. Promover en la AGFQ el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección asegurando la igualdad de oportunidades.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría.
5. Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
6. Impulsar mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

La AGFQ dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo cuando así se determine, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla en una reunión extraordinaria con ese fin. La reunión ha sido planificada durante la elaboración del Plan de Igualdad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Implementar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de empleo dentro de la asociación.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Sistematizar y estructurar de forma transparente todo o proceso de selección y cada una de sus fases y elementos.
- Eliminar de la denominación de los puestos de trabajo toda connotación que los marque y predetermine como adecuados o dirigidos únicamente a mujeres u hombres.
- Garantizar la paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Realizar la preselección de candidaturas en base únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto.

2. Mejorar las condiciones de trabajo en relación a la clasificación profesional y en materia retributiva.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Definir las categorías o grupos profesionales en las que se engloban los distintos puestos de forma neutra con independencia del género.
- Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

3. Implantar medidas que garanticen la igualdad en el ascenso y promoción de las mujeres en la organización.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Formación específica para las trabajadoras de la asociación, preferentemente dentro da jornada laboral, que les facilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

- Acciones de formación y sensibilización del personal de la AGFQ en igualdad de oportunidades e de trato, en principios de no discriminación y del uso non sexista do lenguaje.

4. Ordenar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Evitar en la medida de lo posible la formación, actividades y reuniones fuera del horario laboral.
- Incorporar acciones como la flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.

5. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Crear protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso.
- Divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

6. Implementar un área de comunicación y lenguaje no sexista en la asociación.

ACCIONES A DESARROLLAR:

- Elaborar un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirlo entre el personal, voluntariado y junta directiva.
- Adecuar impresos, formularios y comunicaciones que se dirijan al público, en lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos e inclusivo.

3.3 RESUMEN DE MEDIDAS

1. ACCESO AL EMPLEO

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|--|---|--|
| Implementar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de empleo dentro de la asociación | <ul style="list-style-type: none"> - Sistematizar y estructurar de forma transparente todo o proceso de selección y cada una de sus fases y elementos. - Eliminar de la denominación de los puestos de trabajo toda connotación que los marque y predetermine como adecuados o dirigidos únicamente a mujeres u hombres. - Garantizar la paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo. - Realizar la preselección de candidaturas en base únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto. | <ul style="list-style-type: none"> - Grado de consecución en la elaboración de un sistema para el proceso de selección. - Nº de anuncios difundidos y revisados. - Nº de CV recibidos para la oferta presentada y desagregar los datos por sexos. - Nº de candidaturas preseleccionadas según los requisitos del puesto. |

2. CONDICIONES DE TRABAJO

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|---|--|--|
| Mejorar las condiciones de trabajo en relación a la clasificación profesional y en materia retributiva. | <ul style="list-style-type: none"> - Definir las categorías o grupos profesionales en las que se engloban los distintos puestos de forma neutra con independencia del género. - Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género. | <ul style="list-style-type: none"> - Grado de consecución en la elaboración de un documento que recoja las categorías profesionales de los/las trabajadores/as y su cumplimiento con la igualdad de género. |

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|---|---|---|
| Implantar medidas que garanticen la igualdad en el ascenso y promoción de las mujeres en la organización. | <ul style="list-style-type: none"> - Formación específica para las trabajadoras de la asociación, preferentemente dentro da jornada laboral, que les facilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. - Acciones de formación y sensibilización del personal de la AGFQ en igualdad de oportunidades e de trato, en principios de no discriminación y del uso non sexista do lenguaje. | <ul style="list-style-type: none"> -Nº de cursos a los que asiste la plantilla para mejorar su formación, desagregados por sexo. -Nº de mujeres y hombres que asisten a cursos de Igualdad. |

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|--|--|--|
| Ordenar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. | <ul style="list-style-type: none"> -Evitar en la medida de lo posible la formación, actividades y reuniones fuera del horario laboral. -Incorporar acciones como la flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc. | <ul style="list-style-type: none"> -Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el Manual de bienvenida y del trabajador de la AGFQ. |

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|--|---|---|
| Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> - Crear protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. - Procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso. - Divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras. | -Grado de consecución en la redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual y su difusión entre los/as trabajadores/as. |

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES |
|---|--|--|
| Implementar un área de comunicación y lenguaje no sexista en la asociación. | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un manual de comunicación que recoja las normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirlo entre el personal, voluntariado y junta directiva. - Adecuar impresos, formularios y comunicaciones que se dirijan al público, en lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos e inclusivo. | <ul style="list-style-type: none"> -Grado de consecución en la redacción del manual de comunicación. -Grado de cumplimiento en la adecuación de los impresos, formularios y demás documentos de la AGFQ. |

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación y seguimiento del presente Plan 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 las mismas de ser necesario.

La evaluación se efectuará en al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución y durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias y será realizado por el Comité de Igualdad de la AGFQ.

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.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS:

- Constitución Española (C.E.)
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007.
- Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Manual de bienvenida AGFQ.
- El compromiso de la empresa con la igualdad. Herramienta de apoyo nº1 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- La igualdad como elemento de calidad y de Responsabilidad Social en la Empresa. Herramienta de apoyo nº11 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- Orientaciones Para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres en las Empresas. 2008. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)