



**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REAL
2025-2028**

**ASOCIACIÓN SER, COMUNIDADES
SALUDABLES Y BUEN TRATO**

La Asociación Ser, Comunidades Saludables y Buen Trato CIF: G 76663590 con domicilio Social La Laguna, Tenerife, Calle Tamarco 24 Local, está inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Canarias G1/S1 20678-15/TF.

Su ámbito espacial de trabajo es la Comunidad Autónoma Canaria y se encuentra integrada por personas voluntarias y profesionales que promueven y contribuyen a sus fines sociales.

La Asociación está formada por técnicos y técnicas profesionales con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad. El sector o actividad de la empresa está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACIÓN SER , COMUNIDADES SALUDABLES Y BUEN TRATO
DOMICILIO SOCIAL	CALLE TAMARCO 24 LOCAL, LA LAGUNA TENERIFE CP 38206
CIF	G76663590
AMBITO DE ACTUACIÓN	COMUNIDAD AUTONOMA CANARIA
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN	JOSE FRANCISCO MESA RODRIGUEZ
REPRESENTANTE DE LAS PERSONAS ASOCIADAS, VOLUNTARIAS Y PROFESIONALES VOCAL	HECTOR ENRIQUE DEL SOL FLÓREZ CARMEN DOLORES MARTIN REYES
ACTIVIDAD/SECTOR	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO, SECTOR SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS, IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD, MASCULINIDAD, EDUCACIÓN SEXUAL Y AFECTIVA, TERAPIA DE REENCUENTRO
PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	2 AÑOS, DEL 1 / 01/ 2019 AL 01 /01/ 2021 RENOVADO POR 3 AÑOS DESDE EL 01/01/2021 AL 01/01 /2024. ACTUALIZADO EL 31/01/2025 Y RENOVADO POR 3 AÑOS HASTA EL 31/01/2028
COSTE DE LOS MEDIOS IMPLANTAR EL PLAN: RRHH, MATERIALES Y ECONÓMICOS	1.000 EUROS
EVALUACIÓN	ANUAL Y AL FINALIZAR EL PLAN
OBSERVACIONES	EL PLAN DE REVISARÁ CUANDO LA ENTIDAD TENGA PERSONAS CONTRATADAS A SU CARGO

<p>ENTIDADES Y REDES EN LAS QUE LA ASOCIACIÓN FORMA PARTE (O EN LAS QUE LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA ACTUAN DE REPRESENTANTES DE LA MISMA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ITR (INSTITUTO DE TERAPIA DE REENCUENTRO DE VALENCIA) • SEPTG (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSICOTERAPIA Y TÉCNICAS DE GRUPO) • FESS (FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SOCIEDADES DE SEXOLOGÍA) • WAS (WORLD ASSOCIATION FOR SEXUAL HEALTH) • TENERIFE VIOLETA. RED DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ISLA.

COMPROMISOS:

La asociación Ser, Comunidades Saludables y Buen trato adopta los siguientes compromisos:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la empresa, y particularmente en la política de gestión de los recursos humanos.
- Crear un equipo responsable encargado de diseñar y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Facilitar los recursos necesarios para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO:

La asociación es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas.

Desde sus orígenes en 2014, este ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diversos servicios, programas. trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para conocer la situación de partida de nuestra empresa hemos utilizado debates cualitativos abiertos. Como resultado de la recogida de información nos ha dado un diagnóstico.

las principales conclusiones que se extraen del mismo son:

1. La Asociación siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En la Asociación se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, adecuando los horarios a las necesidades familiares.
4. Se seguirá promoviendo el equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, tanto en los cargos orgánicos de la entidad como en el personal contratado y profesionales que prestan sus servicios de forma habitual, teniendo presente que es importante para nuestra labor educativa.
5. La asociación dispone de plantilla por cuenta de la entidad. Además hay servicios que desarrolla que son prestado por distintas personas profesionales del sector que trabajan autónomamente para varias entidades. No obstante, a los efectos del Plan de Igualdad, consideramos que respecto de ellas este plan es aplicable.

CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS:

1. Área de acceso al empleo.

Conclusiones:

- La entidad durante el año 2024 ha tenido dos trabajadora y un trabajador. Hay personas socias, personas voluntarias y personas que trabajan para la asociación en calidad de profesionales. Se observa que hay cierta paridad.
- A la Junta Directiva se ha incorporado una mujer, cumpliendo así el compromiso de la inclusión de las mujeres en el área de Gobierno. Actualmente está conformada por 2 hombres y 1 mujer.
- Las personas voluntarias están repartidas entre el 80% mujeres y el 20% hombres.
- Respecto de las personas profesionales que prestan servicios para la entidad, el 70% son mujeres, mientras que el 30% restante son hombres, encontrándose una mayor representación de la mujeres que en períodos anteriores.
- En las ofertas de trabajo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres, aunque particularmente la entidad ha apostado por la contratación de mujeres para la mayor parte de sus proyectos.

2. Área de conciliación.

Conclusiones:

- Entre las mujeres profesionales que habitualmente prestan sus servicios para la Asociación 50% de las mujeres ha solicitado una reducción de la carga de trabajo

por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, por atendimento a personas mayores o por formación y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita.

- Se realizan campañas de información sobre los permisos y se pregunta para llegar a acuerdos de forma que todas las personas se sientan cómodas en su puesto de trabajo.
- Se han realizado campañas de sensibilización entre las personas de la asociación de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito domestico y su influencia en el ámbito laboral.

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

Conclusiones:

La Asociación realiza formación anualmente a las personas técnicas profesionales y a la Junta Directiva y a socios y socias y personas voluntarias indistintamente del genero que sea.

Algunas formaciones se realizan dentro del horario de trabajo para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a las formaciones .

El personal ha participado en formación y encuentros que tienen por objeto la sensibilización sobre la igualdad, independientemente de que dichas formación estén o no relacionadas con los puestos de trabajo que desempeñan.

No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario de trabajo.

En cuanto a la promoción de mujeres y hombres se ha paliando el problema relacionado con la inestabilidad del empleo y los servicios profesionales de la Asociación lo que traía como consecuencia que las mujeres intentaran buscar un puesto de trabajo más estable con vista a crear un proyecto de vida.

4. Área de retribuciones.

Conclusiones:

- La Asociación establece los pagos por los servicios teniendo en cuenta la realidad del mercado y el convenio colectivo de Intervención Social vigente.
- Hay retribuciones pactadas.
- Hay igualdad retributiva.

5. Área de Salud laboral.

Conclusiones:

- La asociación, tiene un Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la salud de la plantilla.
- Además está pendiente de los puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo.
- La Asociación ha elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Además existe un seguro de responsabilidad civil y un seguro de accidente que cubre a todas las personas tanto trabajadoras, como profesionales y voluntarias.

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Conclusiones:

- No hay en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo.
- Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

OBJETIVOS DEL PLAN POR AREAS

AREA DE EMPLEO / PROFESIONALES:

OBJETIVO

- Contar con una política de selección de personal o profesionales coherente, que garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN.

- Analizar las ofertas de trabajo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista.
- El Comité de selección debe estar formado equitativamente por mujeres y hombres.
- La comunicación de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Las personas trabajadoras.
- El Comité de Selección de personal.

- La Junta Directiva.
- Las personas socias, voluntarias y usuarias.

METODOLOGÍA

- Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail para su difusión. Se envía a los colegios profesionales pertinentes.
- Se convoca a los y las miembros del Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres.
- Se comunica desde RRHH al departamento de comunicación de la organización que incluya en todos los informes el principio de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACION

- Resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por mail a la plantilla, a colegios profesionales, universidades, etc.
- Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal.

AREA DE CONCILIACIÓN

OBJETIVO

- Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.

ACCION

- Revisar los documentos de organización interna de los proyectos en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras.
- Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos.
- Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

PERSONAS DESTINATARIAS

- La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a las personas técnicas que forman parte de los proyectos de la asociación
- La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara .

METODOLOGÍA

- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta Directiva.
- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta Directiva.

- Se comunicara por mail los puntos en relación a conciliación laboral y familiar .

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Actas de la reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a las personas trabajadoras los acuerdo para su difusión.

AREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO

- Promover y garantizar la formación de toda las personas profesionales y futura plantilla y principalmente en genero.

ACCION

- Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la asociación acciones dirigidas a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Las personas profesionales, la futura plantilla y los y las miembros de la Comisión de Igualdad.

METODOLOGÍA

- Recabar información de cursos en igualdad el departamento de RRHH y la comisión de igualdad para difundir a las personas profesionales y a la futura plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, futuros representantes legales de los trabajadores, y trabajadoras, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH para formarlos en Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los certificados de asistencias a los cursos impartidos.

AREA DE RETRIBUCIÓN

OBJETIVO

- Realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva.

ACCION

- Análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Comisión de Igualdad.

METODOLOGÍA

- El Departamento de RRHH elaborará anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informe o Análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual.

AREA DE SALUD

OBJETIVO

- Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.

ACCION

- Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
- Elaboración de Protocolo de Acoso.
- Sensibilizar a las personas profesionales y futura plantilla, informándole del Protocolo de Acoso.
- Formación del procedimiento de actuación en materia de acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Las personas profesionales y la futura plantilla de la asociación
- La Comisión de Igualdad lo elaborara.

METODOLOGÍA

- Informe de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
- Recabar información y formación de la comisión de igualdad para la elaboración del Protocolo de Acoso.
- Envío de información a las personas profesionales y a la futura plantilla a través de mail.

- Realización de charlas informativas a las personas profesionales y a la futura plantilla explicando el procedimiento.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Resguardo de la Declaración de Principios enviada por mail a las personas profesionales y a la futura plantilla de la asociación.
- Protocolo de Acoso.
- Resguardo de envíos por mail a las personas profesionales y a la futura plantilla de la asociación del Protocolo de Acoso.
- Certificado de asistencia a formaciones sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso

AREA DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO

- Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

ACCION

- Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Las personas profesionales y la futura La plantilla de la asociación, socios y socias, usuarios y usuarias, los y las miembros de la Junta de la Asociación.

METODOLOGÍA

- A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares y la página web de la entidad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Los comunicados internos adaptados

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Asociación, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Igualdad y la presidencia que decidirán con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

La evaluación se efectuara en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el segundo año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
 - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
 - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
 - 4.3. Conocer el impacto del Plan.
 - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

La Laguna a 31 de enero de 2025

José Francisco Mesa Rodríguez

Presidente