



PLAN DE IGUALDAD

Contenido

Parte 1. Introducción

Parte 2. Desarrollo:

- a) Partes que lo conciertan.
- b) Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Objetivos del plan de igualdad: cualitativos y cuantitativos
- f) Medidas concretas del plan de igualdad, plazos de ejecución y priorización.
Indicadores
- g) Medios y recursos.
- h) Calendario.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión negociadora.
- k) Modificación del plan



Parte 1. Introducción.

Es necesario considerar para entender este plan de igualdad los siguientes elementos diferenciales:

a) La asociación BASIDA es una entidad sin ánimo de lucro que desarrolla actuaciones de carácter social sobre la base operativa de un colectivo de voluntarios que pueden ser o no miembros de la asociación. No tiene personal en plantilla y como asociación tiene dos órganos estatutarios, la Asamblea General de socios y la Junta Directiva.

b) Intentando cumplir las prescripciones del Real Decreto 901/2020, el diagnóstico de situación ha tenido como eje los tres recursos señalados de la asociación: los asociados, la junta directiva y el voluntariado.

Pero se ha considerado también los beneficiarios de sus programas para minimizar al máximo una potencial discriminación por razón de sexo ante la selección de posibles ingresos en los recursos que gestiona la entidad.

c) El diagnóstico de situación concluye que **NO SE APRECIA NINGUN ELEMENTO DE DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES** en ninguno de los aspectos que pueden tener incidencia o repercusión en la desigualdad. De hecho, las mujeres representan un porcentaje mayor al de los hombres en su estructura orgánica (Asamblea y Junta Directiva) y operativa (voluntariado).

En cuanto a los beneficiarios de los programas desde siempre se ha atendido a un mayor número de hombres que de mujeres, ya que el perfil de las personas afectadas por las problemáticas que atendemos se corresponde con una mayor incidencia en el género masculino que en el femenino. En 2021 un 69,79% de las personas atendidas eran hombres y un 30,21% mujeres.



Parte 2. Desarrollo.

a) Partes que lo conciertan

Ante la ausencia de trabajadores, se concierta entre la junta directiva de la asociación y el resto de los grupos de interés, integrado por los voluntarios y los asociados.

b) **Ámbito de aplicación:** personal, territorial y temporal.

Personal: afecta a todas las personas que participan de la vida de la entidad, asociados y voluntarios. Pero tiene además un destinatario clave: las personas asistidas desde la entidad, no sólo para impedir cualquier discriminación por razón de sexo para ser incluidos en nuestros programas de ayuda, sino para que la discriminación por razón de sexo no sea un elemento de exclusión social adicional a la que ya tienen por su particular situación de colectivo desfavorecido.

Territorial: a todos los centros de la entidad desde donde desarrolla su actividad de carácter social.

Temporal: 4 años (junio de 2022 a junio de 2026).

c) Informe del diagnóstico de situación.

El diagnóstico de situación ha sido revisado por el Comité de Igualdad el día de su constitución.

d) Resultados de la auditoría retributiva.

Considerando la ausencia de trabajadores, no ha sido posible realizar una auditoría retributiva.

e) **Objetivos.**

E1. **Cualitativos.**

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.

Se presenta sobre tres ámbitos:

a) En el ámbito laboral si en algún momento la asociación llegara a tener personal.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo,

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 los órganos de representación de los trabajadores.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En términos generales, el objetivo principal sería la elaboración de medidas que contemplen las siguientes áreas:

- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- La formación y promoción profesional de forma equitativa para hombres y mujeres.
- Eliminar la desigualdad en las retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin ningún tipo de discriminación.
- La prevención del acoso sexual y la comunicación no sexista.

b) En el ámbito asociativo.

Se garantizará el derecho de cualquier persona a presentarse libremente a los órganos de gobierno de la asociación y se procurará mantener un equilibrio entre hombres y mujeres.

No obstante, como la elección de los integrantes de los órganos de gobierno se eligen por los asociados, la mejor manera de tratar de contribuir a la consecución de la igualdad será promover que las candidaturas sean paritarias.

c) En el ámbito de las personas atendidas que participan de sus programas.

Se garantizará el acceso a los programas de la asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, atendiendo a criterios estrictamente técnicos de cumplimiento de las bases de elegibilidad.

E2. Cuantitativos:

Mantener las ratios del año 2021.

f) Medidas concretas.

Las medidas concretas se dirigen tanto a los integrantes de la asociación como al colectivo destinatario de sus programas que por tratarse de un colectivo con riesgo de exclusión social, la

discriminación por razón de sexo podría tener un mejor caldo de cultivo. Trataremos de que la discriminación por razón de sexo no sea un aditivo a su riesgo de exclusión.

- A. **Política de igualdad:** difundirla no sólo entre todas las personas que conforman la estructura de la asociación, sino hacia toda la sociedad a través de la página web y además especialmente hacia el colectivo desfavorecido al que trata la asociación que precisamente por este carácter tiene mayor riesgo de discriminación.

Prioridad 1.

- B. Elaborar un **protocolo de prevención del acoso** en todo el ámbito de actuación de la asociación, y muy especialmente en relación con los beneficiarios de sus programas.

Prioridad 2.

- C. Creación de un **canal de denuncias**.

Prioridad 2.

- D. Elaborar un **protocolo de medidas de apoyo a la persona que haya sufrido acoso o algún tipo de violencia de género**.

Prioridad 1.

- E. **Incluir de forma horizontal en todos nuestros cursos y seminarios una referencia a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo**.

Prioridad 1.

- F. **Protocolos de acceso a los programas de asistencia social que garanticen la igualdad de trato por razón de sexo sin discriminación alguna**.

Prioridad 1.

- G. **Revisión del plan:** anualmente en el mes de diciembre o enero del siguiente referido al año anterior.

Prioridad 2.

Indicadores:

- Acciones de difusión. Cumplimiento de las acciones de difusión previstas.
- Cualquier diferencia de trato por razón de sexo.
- Denuncias presentadas a través del canal de denuncias.

- Indicadores considerados en el diagnóstico de situación.

g) Medios y recursos.

Recursos personales: El Comité de Igualdad, y en su caso el asesoramiento externo, para el desarrollo de las medidas identificadas anteriormente.

Recursos materiales: sala de trabajo para la reunión del Comité de Igualdad, folleto divulgativo, procedimientos de actuación.

Recursos económicos. Asignación presupuestaria: se asignará una partida presupuestaria de 1.000 €/anuales en los presupuestos de la asociación para el cumplimiento del plan, que se distribuirá entre todas las medidas adoptadas; no obstante, si esta cantidad fuera insuficiente la asociación se compromete a asignar más recursos según disponibilidad.

h) Calendario de actuaciones.

Las actuaciones previstas se desarrollarán según la siguiente programación

Año 2022-2023:

Actuación A: junio
Actuación B: junio
Actuación C: junio
Actuación D: junio
Actuación E: julio
Actuación F: julio
Actuación G: diciembre

Año 2023-2024.

Aplicación de las medidas
Actuación G

Año 2024-2025

Aplicación de las medidas
Actuación G

Año 2025-2026

Aplicación de las medidas
Actuación G

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



Se hará un seguimiento anual del plan de igualdad considerando los indicadores establecidos.

Este seguimiento lo hará el Comité de Igualdad, que será convocado al efecto.

No obstante, a petición de cualquier de las partes, el Comité de Igualdad, como órgano de seguimiento del plan podrá reunirse si se detecta alguna actuación contraria a los principios de la Ley de Igualdad o si se detecta que los resultados de los indicadores apuntan una tendencia indeseable para la consecución de los objetivos con el fin de tomar las medidas oportunas y dar una respuesta temprana a una potencial situación de discriminación.

En la revisión anual se determinará su vigencia o se aprobarán nuevas medidas según se vea oportuno.

j) Composición y funcionamiento del Comité de Igualdad.

El Comité de Igualdad está integrado por cuatro personas, dos de la Junta Directiva y dos más, una persona como representante del voluntariado y la otra como representante de los asociados y colaboradores. Composición igualitaria.

Se podrá designar a expertos externos para asesorar en su caso, con voz, pero sin voto.

Convocatoria: la entidad al menos realizará una convocatoria anual para la revisión del plan a través de carta interna remitida a los integrantes.

Se fijará la orden del día, la fecha y hora de realización.

Se aportará con carácter previo a los integrantes del Comité de Igualdad cuanta información sea necesaria atendiendo al orden del día para su estudio previo.

Cualquiera de las partes podrá solicitar convocatoria extraordinaria para tratar cualquier tema relacionado con la igualdad. Si se pudiera reunir el comité de forma inmediata se hará, y si no pudiera hacerse por motivos laborales y organizativos, se reunirá en el plazo máximo de 10 días.

Se reunirán en sala facilitada por la entidad.

Se levantará acta de la reunión que custodiará la secretaria, facilitando copia de dicha acta a la Junta Directiva.

Se informará del resultado de la revisión anual del plan de igualdad en la Asamblea de Socios.

k) Procedimiento de modificación del plan.



Se seguirá el mismo procedimiento que para la aprobación del plan:

- Convocatoria del Comité de Igualdad.
- Reuniones que sean necesarias.
- Aprobación de las modificaciones que sean pertinentes.

El plan será objeto de modificación si los indicadores denotan incumplimiento de los objetivos o empeoramiento de los indicadores.

En Aranjuez a dos de junio de dos mil veintidós

Cristina Alonso Burgo	
Asunción La Moneda González	
Juan Carlos Becerra González	
Jorge Ruiz Escagedo	