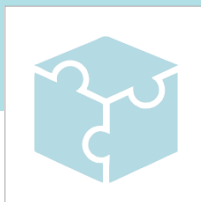


DELIA Sur



PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad

© Asociación DELIA Sur; 2025

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre que se mencione la fuente original y se haga sin fines lucrativos.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, póngase en contacto con nosotros a través del correo electrónico:
deliasur.info@gmail.com

CONTENIDOS

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?3

2. Beneficios de incorporar un Plan de Igualdad.3

3. Modelo de compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.....3

4. Objetivos.....4

 4.1. Medidas.....4

5. Seguimiento y Evaluación.4

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad tiene como finalidad erradicar cualquier forma de desigualdad o discriminación basada en el sexo dentro de una organización, promoviendo la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho plan debe fomentar la eliminación de los desequilibrios y desigualdades entre ambos géneros.

Este Plan de Igualdad se establece en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, de igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Beneficios de incorporar un Plan de Igualdad.

- Cumplir con la normativa legal vigente.
- Prioridad en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas, así como en la obtención de otras subvenciones.
- Integración en la política de Responsabilidad Social Corporativa de la organización.
- Fortalecimiento de la imagen pública y la reputación de la asociación.
- Optimización del clima laboral.
- Prevención y erradicación de cualquier acción discriminatoria por motivo de sexo u otras causas.

3. Modelo de compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

Asociación DELIA Sur reafirma su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la no discriminación, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de sexo. Asimismo, se compromete a impulsar y fomentar medidas que propicien la consecución de la igualdad real dentro de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico fundamental de nuestra política corporativa y de recursos humanos, en conformidad con la definición de dicho principio establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección de personal hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Prestamos especial atención a la prevención de la discriminación indirecta, entendiendo por esta "aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra coloca a una persona de un sexo en una desventaja particular en comparación con personas del otro sexo".

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se garantizará la información sobre todas las decisiones adoptadas en relación con este asunto, proyectando una imagen de la asociación que refleje fielmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se implementarán mediante el fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad. Este Plan de Igualdad abordará, entre otros aspectos, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la organización del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas áreas, se diseñarán acciones que conlleven mejoras respecto a la situación actual, estableciendo los sistemas de seguimiento correspondientes, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en la sociedad en su conjunto.

Para lograr este objetivo, se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino también en todas las fases de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad y del Plan de Igualdad.

4. Objetivos.

- Fomentar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, asegurando así el acceso a las mismas oportunidades laborales en términos de retribución, formación, selección y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación y, en caso de que exista, eliminarla, ya sea de forma directa o indirecta, por motivos de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Mejorar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de cada empleado/a.

4.1. Medidas.

- Realizar periódicamente un análisis sobre la situación de la entidad.
- Sensibilizar y orientar a todo el equipo de trabajo, así como a los/as futuros/as empleados/as de la entidad.
- Detectar las necesidades individuales de cada trabajador/a.
- Informar a la plantilla sobre la existencia de este Plan de Igualdad.
- Comunicar a los usuarios y sus familiares la existencia de este plan y el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Fomentar y sensibilizar sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres a través del trabajo diario con los/as usuarios/as y sus familiares.
- Promover actividades que contribuyan a la eliminación de estereotipos.

5. Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y la evaluación del plan a ejecutar constituyen un proceso esencial para obtener un conocimiento detallado y preciso sobre las intervenciones implementadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

Este seguimiento consiste en un sistema de observación continua del Plan de Igualdad, mediante la recopilación sistemática de información a través de la obtención de datos cualitativos y cuantitativos. El objetivo es identificar los aspectos que están mejorando y aquellos en los que es necesario hacer un mayor énfasis, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Este proceso atenderá:

- El equilibrio, dentro de las posibilidades de la entidad, entre hombres y mujeres en la composición de los trabajadores, el equipo directivo y el equipo de voluntariado.
- El número de acciones destinadas a favorecer la sensibilización y el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas a los usuarios y sus familiares.
- La ausencia de cualquier tipo de discriminación o la adecuada actuación de la entidad ante cualquier incidente o queja que pudiera surgir.