



PLAN DE IGUALDAD II
(revisión Plan 2019)
2022-2026

ASOCIACIÓN TALISMAN

AGOSTO 2022



Talisman

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTADORAS	2
ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL	3
OBLIGATORIEDAD	3
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	3
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	5
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	5
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
ACCIONES Y MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	8
MEDIOS Y RECURSOS	8
IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9
COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	9

PLAN DE IGUALDAD II – ASOCIACIÓN TALISMÁN

2022-2026

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad entre mujeres y hombres, tiene como objetivo fundamental hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de dicha Ley, un Plan de Igualdad, se define como:

“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”.

Asociación Talismán, pese a no estar obligada a tener Plan de Igualdad, ha desarrollado el presente documento instaurando una gestión de personas basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este Plan de Igualdad se ha analizado con las tres trabajadoras actuales de la Asociación dando su acuerdo al mismo, después de realizar el siguiente diagnóstico de la situación actual.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTADORAS

Como se ha referido, Asociación Talismán no está obligada a tener Plan de Igualdad al contar con una plantilla de tres trabajadoras. A pesar de ello y fiel a su compromiso con la transparencia y la igualdad, en fecha 8 de agosto de 2022, se han reunido de común acuerdo las partes interesadas dentro de la Asociación para definir este Plan de Igualdad. Por una parte, las tres trabajadoras en nómina de Talismán y por la otra, la parte directiva de Talismán formada por la Presidenta y la Gerente, que tienen ambos cargos voluntarios.

Cargo	Nombre y Apellidos
<i>Presidenta</i>	Rocío Martínez Santillán
<i>Gerente</i>	Maribel Brito Álvaro
<i>Trabajadora 1</i>	Maria Elena García Martín
<i>Trabajadora 2</i>	Raquel Zazo de Pablo
<i>Trabajadora 3</i>	Belén Salgado Pablos

ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL

Personal. Afecta a las partes concertadoras del Plan de Igualdad.

Temporal. El presente Plan tiene una vigencia de 4 años a contar desde su formalización y firma.

Al finalizar este periodo, el plan podrá prorrogarse de forma tácita por periodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

El presente plan corresponde a la revisión del anterior Plan de Igualdad vigente en la Asociación, firmado en el año 2019, a día 7 de enero.

Territorial. Comunidad de Madrid

OBLIGATORIEDAD

Debido al número de trabajadores en plantilla de Asociación Talismán, actualmente tres trabajadoras, la entidad no está obligada a elaborar un Plan de Igualdad.

Su elaboración es de carácter VOLUNTARIO.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Este diagnóstico se refiere a las siguientes materias:

a) **Proceso de selección y contratación.**

Los criterios de selección de Talismán se basan exclusivamente en las valoraciones de aptitudes y capacidades individuales, atendiendo a la igualdad de oportunidades y a la objetividad, sin que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Se aplican pruebas objetivas de selección, adecuadas a los requerimientos del puesto, y se fomenta que no exista ningún sesgo entre hombres y mujeres. Igualmente, las desvinculaciones de personal se

realizarán por motivos ligados estrictamente a condiciones laborales, sin que en ellas influya en ningún caso la condición de sexo.

b) Clasificación profesional.

La clasificación de los empleados en el grupo profesional que corresponda responde a criterios objetivos, sin que interfiera en ningún caso la condición de sexo.

c) Formación.

La formación se considera imprescindible para el desarrollo profesional de los empleados y para la buena gestión de la Asociación. Se garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación de todos los empleados, favoreciendo la mejora continua. Se analizan anualmente estas necesidades formativas.

d) Promoción profesional.

Los criterios aplicados para la promoción son exclusivamente las aptitudes, junto con la valía personal y profesional, con total objetividad y sin que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Talismán se rige por el principio de la meritocracia.

e) Condiciones de trabajo, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La política retributiva se rige por el principio de equidad y no discriminación, siguiendo criterios objetivos basados en la contribución de cada persona, sin arbitrariedad alguna, garantizando el mismo salario por un trabajo de igual valor, sin ninguna discriminación por razón de sexo.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Es imprescindible alcanzar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados. Se garantiza que las medidas de conciliación no suponen un recorte de oportunidades en las condiciones laborales de hombres y mujeres. Talismán atiende a cada caso particular para buscar ese justo equilibrio.

g) Infrarrepresentación femenina.

No se da en Talismán, de hecho, todas las trabajadoras son mujeres.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El respeto entre los empleados es un elemento básico de conducta. Se rechaza cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y la dignidad de las personas. Se fomenta un ambiente de trabajo libre de conflictos de esta índole. Se rechaza cualquier tipo de situación que pueda entenderse como de acoso sexual.

i) Comunicación

La comunicación abierta es un instrumento fundamental para fomentar los principios y valores en materia de igualdad, eliminando los estereotipos de género en cualquier actuación dentro de la Asociación.

Se difunde este Plan de Igualdad entre los empleados de la Asociación, cuidándose en especial de no utilizar un lenguaje sexista en cualquier entorno de la Asociación.

j) **Salud laboral**

En la evaluación de los riesgos laborales y en las medidas preventivas se tiene en cuenta las singularidades derivadas del sexo de las personas, en función de sus necesidades específicas. Se fomenta la salud de las personas y se dan pautas para su correcto seguimiento.

k) **Sensibilización**

Las acciones de información y sensibilización hacia los empleados y la dirección de la Asociación resultan un instrumento facilitador sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier sesgo de género.

Todas las partes que conciertan este documento valoran esta situación como adecuada.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico en materia salarial se realiza a través del registro salarial.

Al existir en la actualidad únicamente trabajadoras, y tal y como indica el diagnóstico de situación previo, no existe discriminación a nivel salarial por razón de sexo.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a eliminar la discriminación por razón de sexo y a alcanzar en la Asociación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de contratación, formación, retribución, categoría laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

Los **principios que rigen el Plan de igualdad** son:

- **Compromiso**. Cuenta con el compromiso de la junta directiva de la asociación y de sus trabajadoras.
- **Temporalidad**. Tiene un período de vigencia tras el cual revisarán los avances conseguidos y se planificarán nuevas actuaciones.

- Buenas prácticas. Se estará atento a cualquier aspecto que pudiera mejorar el Plan de Igualdad para incorporarlo al mismo, tan pronto se plantee por cualquiera de las trabajadoras.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 1.- Promover un modelo de gestión de personas que impulse la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, la selección, la retribución, la formación, la promoción, el desarrollo profesional y el resto de las condiciones laborales, favoreciendo la satisfacción personal de las trabajadoras de la Asociación,
- 2.- Eliminar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, en el conjunto de la organización y en todos los ámbitos de gestión de la Asociación.

ACCIONES Y MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir de estos objetivos descritos se proponen las siguientes acciones:

- Acceso al empleo.

Los criterios de selección deben ser exclusivamente las valoraciones de actitudes y capacidades individuales bajo los principios de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, atendiendo únicamente al mérito profesional y experiencia de cada persona.

- Clasificación profesional.

La distribución de la plantilla por categorías laborales o profesionales debe responder a criterios objetivos, sin que interfiera en ningún caso la condición de sexo y eliminando cualquier barrera que pueda suponer algún tipo de discriminación.

- Promoción profesional.

Los criterios para la promoción y ascensos deben ser exclusivamente las actitudes, las capacidades, la valía personal y profesional bajo el principio de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo o por cualquier otra condición o circunstancia personal. La Asociación se regirá por el principio de meritocracia.

- Formación.

Se garantizará la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación a todo el personal de la asociación, favoreciendo la mejora continua, analizando anualmente las necesidades formativas de todas las trabajadoras.

- Retribución.

La política retributiva debe regirse por el principio de igualdad y no discriminación, lo que supone que la retribución no debe fijarse de manera arbitraria, sino a partir de criterios objetivos basados en la contribución de cada trabajadora, sin que puedan existir brechas salariales por razón de sexo.

- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad debe contribuir a fomentar el uso de medidas de conciliación, así como la corresponsabilidad de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres, mejorando con ello el equilibrio entre la vida personal y la profesional, fo que aumentará la satisfacción de los empleados.

- Salud laboral.

El Plan de Igualdad debe integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos y en las medidas preventivas, de forma que se tengan en cuenta las singularidades derivadas del sexo, junto con otras características individuales de las personas, en lo concerniente a las medidas de prevención de riesgos laborales, identificando las necesidades y los riesgos que puedan influir de manera distinta en función del sexo.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El respeto entre los empleados debe ser un elemento básico de conducta. Por ello, se rechaza cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y la dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen; comprometiéndose la Asociación a mantener un entorno de trabajo libre de cualquier manifestación de acoso moral o sexual.

- Sensibilización y formación sobre igualdad.

Se sensibilizará al conjunto de los empleados respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades en la Asociación, así como a los directivos de la misma que deberán dar ejemplo con su actuación.

- Sensibilización y formación sobre violencia de género.

Se realizarán acciones de sensibilización dirigidas tanto a los empleados como para los beneficiarios de la Asociación, puesto que estamos profundamente implicados con la mayor exclusión que sufren las mujeres, y todavía más cuando se trata de mujeres con discapacidad intelectual y su mayor vulnerabilidad a la violencia de género y otras conductas de abusos, acosos, entre otras.

EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS

Estas medidas y acciones se llevan ejecutando desde el origen de Asociación Talismán, si bien las mismas se recogieron por primera vez en un Plan de Igualdad en el año 2019, cuya renovación es el objeto del presente documento.

Son medidas y acciones interrelacionadas entre sí debido a la importancia de cada una de ellas y del conjunto de las mismas para la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo, por tanto, en Talismán damos a todas la misma relevancia.

MEDIOS Y RECURSOS

Asociación Talismán es una entidad sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, que vela por la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual en un marco rural: la Comarca de la Sierra Oeste de la Comunidad de Madrid, conscientes del inmenso reto que supone para las personas con discapacidad intelectual y sus familias residir en un ámbito rural, debido a las dificultades con el transporte y a la mayor lejanía para acceder a recursos educativos, sociales y culturales que existen en zonas urbanas.

Nuestra acción no podría llevarse a cabo desde otro enfoque que no fuera el inclusivo. Trabajamos por la plenitud de derechos de las personas con discapacidad intelectual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de discapacidad y de sexo y el fortalecimiento de las mujeres con discapacidad intelectual.

Los medios humanos con los que contamos son nuestra Junta Directiva, integrada por cinco personas, la Gerente de la Asociación (todos voluntarios) y tres trabajadoras de la Asociación.

Los medios materiales de los que dispone la Asociación son un vivero, un huerto, un invernadero y dos aulas de formación, además de las redes sociales de la misma.

Todos estos medios, humanos y materiales, son los que ponemos a disposición para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos de este Plan.

IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Como garantía de desarrollo del Plan de Igualdad se adquiere el compromiso de la Gerente de la Asociación para llevarlo a cabo, comunicarlo y divulgarlo entre los empleados, así como incluirlo en los planes de formación de la Asociación.

Una vez al año se reunirán las trabajadoras con la Gerente para realizar el seguimiento del Plan y evaluarlo de forma que se detecten mejoras o anomalías en el mismo y se pueda proceder a realizar los cambios pertinentes cuando sea necesario.

Tras las referidas reuniones anuales de la Gerente con las trabajadoras, se elaborará un informe de seguimiento.

COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Como se ha dicho anteriormente, la responsable de implantación es la Gerente de la Asociación, que está en contacto directo con las trabajadoras y la Junta Directiva de la Asociación.

Así pues, el órgano de evaluación y seguimiento estará formado por todos los firmantes de este documento y estarán bajo la coordinación de la responsable de la implantación del Plan.

Y en prueba de conformidad se firma en San Martín de Valdeiglesias, Madrid, a 8 de agosto de 2022

Rocío Martínez Santillán
Presidenta

Maribel Brito Álvaro
Gerente

Belén Salgado Pablos
Trabajadora

Elena García Martín
Trabajadora

Raquel Zazo de Pablo
Trabajadora