



PLAN DE IGUALDAD 2020



PLAN DE IGUALDAD

2020

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación de Daño Cerebral Adquirido de Jaén (ADACEA-Jaén), fue creada en el año 2005 ante la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas y familias afectadas con Daño Cerebral Adquirido (DCA) de la provincia de Jaén. Para que una persona cuente con una calidad de vida digna es imprescindible que no sufra ningún tipo de discriminación por ello la igualdad es un principio básico y se debe abordar desde los diferentes ámbitos y con la implicación de distintos agentes que sean necesarios.

Nuestros valores rechazan por completo las jerarquías entre las personas en función de su sexo, y rechazamos con firmeza cualquier imposición social o cultural de una conducta o rol según se nazca. Cada persona ha de desarrollar su personalidad en plenitud sin importar su sexo o sexualidad, huyendo de los convencionalismos que nos fijan un camino a seguir o una manera de ser «femenina» o «masculina».

Queremos que todas las personas, independientemente de nuestro sexo, podamos vivir, desarrollarnos y relacionarnos en pie de igualdad y de libertad.

Somos parte del problema pues formamos parte de esta sociedad y somos parte de la solución por ello queremos trabajar desde nuestra organización para mejorar internamente como relajarlo a nuestra comunidad y para ello nace el "**I Plan de Igualdad**"

El objetivo de nuestro plan es corregir los desequilibrios y discriminaciones detectadas en la empresa, y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de cualquier actuación dentro de ella, así como prevenir las desigualdades que puedan surgir en el futuro. A la vez que desarrollar actuaciones de concienciación en el entorno y repersucisión social





2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISION

Somos una organización profesionalizada, que representa, acoge y apoya a personas con DCA de la provincia de Jaén y sus familias, defendiendo sus derechos y contribuyendo en la mejora de calidad de vida.

VISIÓN

Seremos una organización de personas unidas, participativa y con capacidad de transformación social para que las personas con DCA y sus familias tengan calidad de vida y ejerzan plenamente sus derechos de ciudadanía.

VALORES

Compromiso: Tenemos presente la responsabilidad moral con aquellos/as que han depositado su confianza en nosotros/as y en nuestra contribución, manteniendo una actitud generosa y constructiva en los proyectos compartidos con aquellos/as con los/as que nos hemos comprometido

Humildad: La verdadera garantía de la persona no consiste en los esfuerzos aislados e individuales de cada uno/a de nosotros/as, sino en la capacidad de crear y mantener vínculos solidarios tan fuertes que se convierten en redes de apoyo mutuo.

Transparencia: Somos transparentes cuando permitimos que los/as demás entiendan claramente el mensaje que estamos dando con nuestras exposiciones y acciones, en coherencia con nuestra misión y visión y además, perciban lo que realmente deseamos o sentimos

Flexibilidad: Estamos abiertos a cambiar en función de las distintas situaciones de la vida en cualquiera de sus facetas. Implica no solo apertura a nuevas ideas sino también apertura emocional. Para alcanzar este valor se necesita vencer el miedo a lo





desconocido, a lo nuevo, a la incertidumbre, a no saber con exactitud. Con este valor nos atrevemos a imaginar, a soñar, a buscar nuevas soluciones, a no estar conformes con lo que nos insatisface y a salir de la rutina. Implica además de un pensamiento crítico, con visión y adaptabilidad

3. OBJETIVOS.

Objetivo General: Introducir la igualdad de género en la cultura organizacional

Objetivos Específicos:

- Comprometerse con la igualdad de oportunidades
- Revisar y sistematizar con pespectiva de género todas las prácticas de gestión
- Fomentar conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con la nueva filosofía.

4. CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES.

El Plan tiene una vigencia de cuatro años, 2018-2021, basándonos en los objetivos marcados establecemos las actividades a desarrollar en el año, siendo las del 2020 las siguientes:

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Elaboración de la Carta de compromiso												
Definición del uso de esa carta												
Análisis e identificación de prácticas en el trabajo diario que se reproducen por inercia y que pueden ser generadoras de desigualdades (Procedimiento de selección, promoción, retribuciones, organización de los tiempos de trabajo, Salud laboral, ...)												
Detección de sesgos sexistas en nuestra comunicación interna y externa.												
Formación en igualdad												
Elaboración de pautas de comunicación no sexista.												





5. EVALUACIÓN

Además de la evaluación a finales de año, se realiza un seguimiento trimestral para asegurarnos que vamos desarrollando lo marcado, así como introduciendo cambios si es que fuera necesario. Una vez que tenemos la evaluación final, realizamos un informe con la interpretación de los datos extraídos y áreas de mejora para el siguiente año.

OBJETIVO GENERAL: Introducir la igualdad de género en la cultura organizacional

PLAN DE IGUALDAD - EVALUACION				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN FINAL DICIEMBRE 2020
Comprometerse con la igualdad de oportunidades	El 100% de los trabajadores conozca el compromiso por la igualdad de la entidad.	Si /No	- Elaboración de la Carta de compromiso -Definición del uso de esa carta	
Revisar y sistematizar con pespectiva de género todas las prácticas de gestión	- Adquisición de formación en igualdad. Informe de resultados de un análisis de todas nuestras prácticas de gestión desde la perspectiva de género	- Si/No - Informe de resultados y actuaciones	- Formación en igualdad. - Analisis e identificación de prácticas en el trabajo diario que se reporducen por inercia y que pueden ser generadoras de desigualdad (Procedimiento de selección, promoción, retribución, sorganización de los tiempos de trabajo, Salud laboral, ...)	
Fomentar conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con la nueva filosofía.	Diseño de un sistema de comunicación interna y externa no sexista con un lenguaje objetivo e imagenes inclusivas y no discriminatorias	Realizado / No realizado	- Detección de sesgos sexistas en nuestra comunicación interna y externa. Elaboración de pautas de comunicación no sexista.	

