

2018-
2022

Asociación
Retina Murcia

www.retimur.org



PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LAS PERSONAS

Fecha: mayo de 2018

Índice de Contenidos

Primero.	INTRODUCCION _____	3
Segundo.	CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD _____	5
Tercero.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO _____	6
Cuarto.	OBJETIVOS DEL PLAN _____	8
Quinto.	SISTEMA DE EVALUACIÓN _____	12
Sexto.	CALENDARIO _____	13
Séptimo.	ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN 14	

Primero. INTRODUCCION

El comienzo de este Plan para la Igualdad de Oportunidades y Trato de las Personas surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION RETINA MURCIA (en adelante RETIMUR) en el que la Dirección asume el principio de igualdad como parte de su política organizacional.

Paralelamente a esta acción se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de la situación de la asociación en materia de trato por razón de sexo o discapacidad, que muestra una fotografía de la situación en la entidad desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan Para la Igualdad de Oportunidades y Trato de las Personas (en adelante Plan), es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo, salud o discapacidad. Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la Junta directiva de la asociación y los trabajadores, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores. Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan.

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, y la asociación pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de ASOCIACION RETIMUR.

Se trata además de un Plan:

- Participativo:
 - desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente la profesional de la organización y la Junta Directiva;
 - en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.
- Didáctico:
 - el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades del personal implicado;
 - el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- Visibilizador:
 - de aquellas prácticas ya implantadas en RETIMUR y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad;
 - de la organización como organización comprometida con la igualdad por razón de sexo y de capacidades en su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.
- Flexible y adaptable:
 - a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno;
 - a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

Segundo. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

ASOCIACION RETIMUR es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida en 1990 cuya misión es mejorar la vida de las personas con enfermedades degenerativas de la retina y discapacidad visual, la de sus familias y su entorno.

RETIMUR está inscrita en el Registro Regional de Asociaciones numero 2690/1ª.

NOMBRE DE LA ENTIDAD		Asociación Retina Murcia	
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD		c/ Mayor, 22 Centro Cultural de Churra	
CIF ENTIDAD		G-30658967	
AMBITO ACTUACION		Regional	
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN:			
- Representante empresa	legal	- David Sánchez González, presidente	
- Representante trabajadores	legal	- Carmen Gómez Navarro, trabajadora social	
ACTIVIDAD/SECTOR		Asociación sin ánimo de lucro que trabaja con afectados de retina y personas con Discapacidad visual y sus familias.	
PERIODO IGUALDAD	VIGENCIA	PLAN	4 años, 2018-2022
EVALUACION		Evaluación formativa, continuada y finalista.	

Tercero. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Hablar de igualdad de oportunidades, no es, ni puede ser un asunto de opinión. Requiere como el resto de los asuntos que queramos abordar, dentro y fuera del ámbito asociativo, un diagnóstico riguroso que nos dé información suficientemente fiable para conocer la situación actual y posteriormente su evolución y plantearnos la necesidad o no de abordar la necesidad de su incorporación o mejora.

La igualdad de oportunidades que se plantea desde este Plan que elabora la Asociación Retina Murcia no solo recoge una igualdad entre sexos, sino también hacia personas con distintas capacidades.

Por eso, tras el tras conocer el diagnóstico la situación real de la asociación, se proponen una serie de aspectos y áreas en las que se deben introducir mejoras:

- Los puestos son desempeñados siempre por mujeres.
- Se promueve el derecho al trabajo de las personas con discapacidad garantizando la igualdad de trato y no discriminación.
- Los contratos son temporales y con jornada parcial debido a la alta dependencia de subvenciones públicas y privadas.
- No hay posibilidad de promoción laboral.
- Se favorece la conciliación laboral con la vida familiar.
- Se potencia la formación de los trabajadores y voluntarios.
- Debido a la ausencia de un protocolo o de un formato estándar para los procesos selectivos, se identifica una falta de homogeneidad en algunos aspectos del proceso de selección (contenido y valoración de las entrevistas), así como la completa definición de cada puesto de trabajo (en base a los requerimientos de competencias, calificación, experiencia y formación) que aporten garantías a la aplicación del principio de igualdad entre

mujeres y hombres en el acceso a la organización, todo esto debido a la no existencia de un protocolo o de una guía para la selección de personal (actualmente en desarrollo en el plan de calidad).

- No hay personal contratado con discapacidad pero sí en la Junta Directiva y en el voluntariado, por lo que no se aprecia cuestiones de discriminación ni distinción en el trato.

Cuarto. OBJETIVOS DEL PLAN

Los Objetivos se desarrollan a raíz de 2 grandes generales, que sirven como referencia en todo el proceso, y se desgranar en unos específicos más operativos.

Estos objetivos planteados se desarrollan a través de Ejes de actuación.

GENERAL 1 - Fortalecer el compromiso de RETIMUR con la igualdad de oportunidades y trato de las personas, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Específico 1 - Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Empresa.

Específico 2 - Garantizar la plena igualdad de las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos con el resto de ciudadanos

GENERAL 2- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo entre profesionales por razón de su sexo o su discapacidad.

Específico 1 - Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

Específico 2 - Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Específico 3 - Garantizar la atención de las necesidades de profesionales y voluntarios en el ejercicio del derecho a la protección de la salud.

Como ya hemos comentado, estos objetivos delimitan las Actuaciones del Plan centrado en los siguientes ejes de intervención:

Objetivo General 1

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

- **Difusión del Plan y de los resultados de su aplicación**

A través de los canales de comunicación habituales en la asociación se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

- **Formación en materia de Igualdad de oportunidades y de trato**

Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades.

Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

- **Estudio sobre responsabilidades familiares**

Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal) a fin de conocer tanto la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles para el personal, como su posible relación con la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial identificadas entre las trabajadoras.

- **Perfeccionamiento de los procedimientos de selección**

Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

Objetivo General 2

Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Flexibilidad en los horarios**

La política de la Fundación Medina al respecto pretende ser lo más flexible posible tratando de conciliar las distintas necesidades del trabajo con las de los empleados, facilitando la integración de la vida laboral y familiar.

- **Trabajo Remoto**

En casos especiales a fin de conciliar la vida laboral y familiar, y previa autorización de la Dirección, se contempla que el personal de la Asociación pueda ser autorizado a realizar su trabajo fuera del centro de empleo, de manera puntual o de forma regular, mediante conexión en remoto. El personal trabajando en remoto deberá estar totalmente disponible durante el horario de trabajo.

- **Flexibilidad en las vacaciones**

Durante el último trimestre del año la Asociación dará a conocer el calendario laboral del año siguiente. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales anuales equivalentes a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores.

Eje 4: Protección de la salud

- **Seguridad y Salud**

Todos los puestos de trabajo y en los que se desarrolla voluntariado están protegidos de manera que se garantiza la Seguridad y la Salud de los trabajadores y voluntarios durante el desarrollo de sus funciones.

RETIMUR dispone de normas dirigidas a gestionar la manera de trabajar, de forma que se garantice su bienestar.

Todos los puestos estarán adaptados a las distintas capacidades de los profesionales.

- **Accesibilidad del puesto de trabajo**

Adecuación del puesto de trabajo a las necesidades concretas atendiendo a la salud o la discapacidad del trabajador.

- Accesibilidad arquitectónica, técnica, tecnológica y de los servicios.
- Adaptación del espacio de trabajo o posibilidad de acceder al trabajo de forma remota.

Eje 5: Política salarial.

- **Estudio de la estructura salarial con enfoque de género**

Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de sexo o discapacidad en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales.

- **Retribución salarial**

La retribución salarial del personal está constituida por el salario base para cada una de las categorías profesionales y los incrementos y complementos del mismo.

Contemplar la posibilidad de establecer complementos en función de responsabilidades por proyectos.

- **Ayudas sociales y complementarias**

- Plus complementario por desplazamiento derivado de viajes
- Licencia retributiva para asistir a exámenes de formación reglada
- Permiso retribuido por lactancia
- Complemento hasta el 100% para formación específica para el desempeño del puesto

Quinto. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

- **Grado de cumplimiento de objetivos.**
 - i) Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.
- **Impacto en la organización.**
 - i) Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - ii) Cambio de actitudes producido.
 - iii) Grado de aceptación del Plan
- **Desarrollo metodológico.**
 - i) Dificultades encontradas.
 - ii) Soluciones planteadas.
- **Propuestas de futuro.**

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

Séptimo. ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Carmen M ^a Gómez Navarro
Cargo:	Trabajadora social
Departamento:	Social

Lugar y fecha

		<p>Calle Mayor, 22 Churra - Murcia CIF: G30658967</p>	
<p>David Sánchez González</p>	<p>Asociacion Retina Murcia</p>		
<p>Presidente</p>		<p>Carmen M^a Gómez Navarro</p>	
		<p>Trabajadora</p>	