



Hestia

COMPROMISO PARA LA IGUALDAD

Plan de Igualdad en la Asociación Hestia

1. Presentación de la Entidad

La Asociación Hestia¹ para la Intervención e investigación Familiar, Psicoeducativa y Social nace en el año 2008 y se compone por profesionales del mundo de la intervención e investigación psicológica, educativa, social y sanitaria. Nace con el compromiso de afrontar el reto de aglutinar a diferentes especialistas, desde la inquietud que sienten sus miembros por la mejora de la situación social y educativa de Canarias.

Entre sus fines destaca diseñar, implementar y evaluar planes, programas y/o proyectos de intervención familiar, educativa y biopsicosocial, llevar a cabo acciones formativas destinadas a profesorado, potenciales o en activo, de grupos o colectivos específicos y trabajar en proyectos de desarrollo e innovación, así como en cooperación y desarrollo.

La Asociación Hestia desea, contribuyendo a la mejora de las prácticas profesionales desde la diversidad y la interdisciplinariedad considerando a las personas destinatarias protagonistas de su proceso de cambio, apostar por el logro de una sociedad próspera y más justa, mejorando la calidad de vida de la sociedad.

Dentro de todos estos parámetros, la misión en la que se basa la Asociación es la de reunir a diferentes especialistas (técnicas, técnicos y voluntariado), desde la inquietud que sienten por la mejora de la situación social y educativa de la sociedad con el fin de diseñar, implementar y evaluar planes, programas y/o proyectos de intervención familiar, educativa y biopsicosocial.

Igualmente, la visión que posee la entidad está encuadrada en los ideales de que las principales personas referentes en la educación de las niñas y niños son su familia. Así pues, la parentalidad positiva y la preservación familiar caracterizan la totalidad de nuestras intervenciones familiares. Sin lugar a dudas, el camino que se sigue se encuadra dentro de la integración social y dentro de la igualdad.

Los valores que nos identifican son los que se detallan a continuación:

- ✓ Compromiso: la transformación de la realidad pasa por el compromiso propio de cada persona que forma parte de la Asociación.

¹ www.asociacionhestia.org

- ✓ Confianza: reconocemos la verdad de cada persona y respetamos su historia de vida.
- ✓ Resiliencia: creemos en la posibilidad que tiene cada persona para ser protagonista de su propio cambio personal, empoderándose ante cualquier experiencia de vida.
- ✓ Responsabilidad: nos mueve nuestra ética, sensibilidad y profesionalidad para hacer intervenciones de calidad.
- ✓ Investigación: evaluamos las intervenciones para devolver a la sociedad resultados basados en evidencias, a la vez que apostamos por la mejora continua de nuestras acciones.

Actualmente, la Asociación posee dos sedes provinciales:

La primera, ubicada en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria, con dirección en la Calle Toledo 8, 2º piso.

La segunda, situada la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en la Calle Achinech 1, C.

2. Introducción al Plan de Igualdad.

Nuestro trabajo en la Asociación Hestia se enmarca en el ámbito familiar, psicoeducativo y familiar, llevando inherente la apuesta y el compromiso por la igualdad en cada uno de ellos. Creemos que este camino es un motor de cambio para avanzar, traducándose en principios de igualdad efectiva y no discriminación por razón de sexo, edad, etnia, origen, clase o género. La puesta en marcha del Plan se basa principalmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece el marco jurídico para progresar y lograr una igualdad efectiva.

3. Crono programa del Plan de Igualdad para el año 2020.

Para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, es importante destacar que se trata de un proceso participativo que necesita de una planificación anual para que se logre su efectividad. A continuación se describen las diferentes fases que la Asociación se ha planteado para lograr los objetivos previstos:

Fase 1: Compromiso de la organización. (enero-marzo 2020)

La Asociación Hestia se propondrá:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, especialmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del I Plan de Igualdad y, además, la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Informar a todas las personas que forman parte de la entidad del inminente comienzo de esta acción.

Fase 2. Comité de Igualdad (abril-junio 2020)

La Asociación constituirá un equipo de trabajo conformado de manera paritaria en donde exista, de manera equilibrada, componentes tanto de la sede de la isla de Gran Canaria como de la sede en la isla de Tenerife. En este caso, se elegirá una mujer y un hombre en cada una de las sedes. En ambos casos habrá representación de personas con puestos influyentes y con capacidad de decisión, igualmente, y de manera necesaria, que posean y que tengan conocimiento y formación en igualdad.

Este comité de igualdad velará por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización, de las personas que formamos la entidad, sobre lo fundamental de incorporar estos valores en la política interna. Además, fomentará la participación activa de las personas que conforman la plantilla, de tal manera que se recojan ideas y sugerencias que vayan en la misma dirección.

Fase 3. Diagnóstico (julio-octubre 2020)

En esta fase, la Asociación recabará, a través de un análisis detallado de la situación actual, datos tanto cuantitativos como cualitativos para recoger con exactitud datos sobre el número de la plantilla, distinguirla por sexo, qué condiciones laborales poseen, complementos salariales y otro tipo de cuestiones necesarias de observación.

Esta fase se distingue por ser:

Instrumental: no es un fin en sí mismo, sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

Aplicada: es de carácter práctico, orientada a la toma de decisiones en la Asociación.

Flexible: su contenido, su extensión y su forma que vaya obteniendo deberá adaptarse a las necesidades concretas y puntuales de la Asociación.

Dinámica: su carácter está basado en la actualización.

Así pues, se trata fundamentalmente de analizar, desde la perspectiva de género, las características de la Asociación y su estructura organizativa, las características del personal, el acceso a la Asociación, el desarrollo de la carrera profesional, la formación y el reciclaje, las condiciones de trabajo, las remuneraciones y el motivo del abandono de la actividad laboral (motivos familiares, bajas, etc.).

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en nuestra Asociación. Estas conclusiones y propuestas de mejora se plasmarán en un informe para facilitar su análisis.

Fase 4. Programación (noviembre- diciembre 2020)

Partiendo de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas por las personas que conforman la Asociación, se procederá a la elaboración del Plan de Igualdad. El art. 46 de la Ley de Igualdad establece que, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de

acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico que se realice *a priori*.

Fase 5. Implantación (enero 2021 – diciembre 2021)

Supondrá la realización y la ejecución de las acciones previstas en nuestro I Plan de Igualdad.

Fase 6. Evaluación (mayo 2021 – diciembre 2021)

La evaluación posee intrínsecamente las siguientes metas: conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso del Plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones, identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.

Se estructurará en tres ejes fundamentales: la evaluación de los resultados, la evaluación del proceso y la evaluación de impacto.

A continuación en el anexo I se adjunta el documento de compromiso en llevar a cabo el Plan de Igualdad de la Asociación Hestia.

Anexo I

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

EN LLEVAR A CABO UN PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN HESTIA

La Asociación Hestia, para la intervención e investigación Familiar Psicoeducativa y Social declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Una copia del Plan de Igualdad será consultable en la página web de la asociación Hestia en el apartado de “Transparencia”

Las Palmas de Gran Canaria; 10 de ENERO de 2020

Firmado por el Presidente de la Asociación Hestia

Juan Carlos Martín Quintana