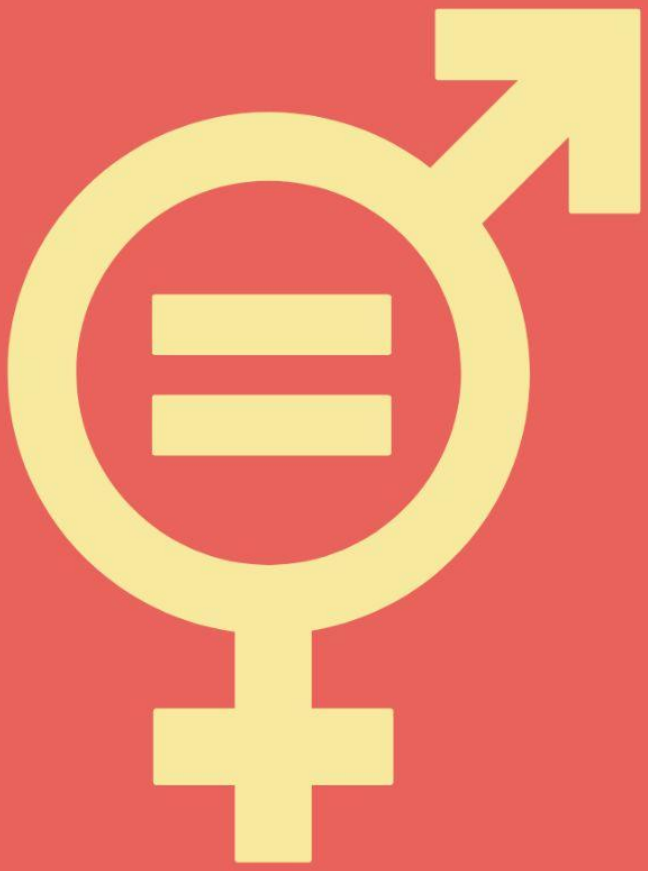


IV PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

ASOCIACIÓN JAIRE

DEFENDIENDO
LOS DERECHOS
DE LAS MUJERES

CIF: G80618036 | Nº Registro: 13.138
Dirección: Calle Canillas, 64, 28002 Madrid
Tel: 636803508/640345419 | Email: asocjaire@yahoo.es | Web: www.jaire.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 5
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN 5
4. PERSONAS DESTINATARIAS 6
5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 6
6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD 6
7. COMISIÓN DE IGUALDAD 7
8. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN 7
9. PLAN DE ACCIÓN 10
9.1. EMPLEO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN 10
9.2. COMUNICACIÓN 13
9.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD 14
9.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 15
9.5. RETRIBUCIÓN 16
9.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL 16
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 18

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Jaire, como referente en nuestro barrio en el trabajo por y con la infancia, nunca ha permanecido ajena a otros problemas de los que nuestra sociedad adolece. Así, y en concordancia con el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

La mencionada ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En nuestros Estatutos nos comprometemos a denunciar las situaciones de injusticia, y desde la Asociación Jaire, creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, la vida privada y familiar y la desigual remuneración por igual trabajo es una situación de injusticia pendiente en nuestra sociedad, y que como tal deberíamos abordar en su conjunto para que podamos evolucionar, verdaderamente, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, desde la Asociación nos hemos envuelto en un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de esta.

En base a lo anteriormente expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la Asociación Jaire ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde la creencia de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Asociación y mejorar así su calidad de vida.

Asimismo, somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde mayor es la tasa de mujeres entre la población activa, sin embargo, eso no significa que se haya llegado a una plena igualdad, ya que otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las

organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el statu quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

· Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
· Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
· Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
· Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.

Por otro lado, la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente en Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, regulador de planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley Orgánica 8/2021 (LOPIVI).

- III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid 2024-2027.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 2026/2030

El objetivo general que la Asociación Jaire quiere alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la Asociación.

Para ello se han establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral, etc.).
2. Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
3. Luchar contra el acoso sexual y laboral.
4. Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
5. Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
6. Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Asociación en material de igualdad entre mujeres y hombres.
7. Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

4. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación Jaire nos planteamos, de acuerdo con el Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

Ámbito corporativo	Fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.
Ámbito de relaciones laborales	Estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación.
Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación	Aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los

	diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

5. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Asociación y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación Jaire en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

Así mismo, y en relación con los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas aquellas personas que entren como voluntarias en la Asociación y a las participantes de las misma; es decir, a familias y NNA, ya que la Asociación la formamos todas y todos y el tejido asociativo es clave para el funcionamiento de la misma y para la consecución de sus fines.

6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Asociación Jaire forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia 2026-2030 que se revisará y volverá a aprobar. Existe por parte de las personas integrantes de la Asociación un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan.
De la misma manera, este Plan puede verse modificado, pero nunca en detrimento de este mismo.

7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Asociación Jaire se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la entidad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las comisiones y grupos de trabajo de la entidad. Dicho compromiso es asumido por la Junta Directiva y el Equipo de Coordinación y es necesaria la implicación total de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad.

- Es transversal: incorpora la perspectiva y enfoque de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.

- Es evaluable: el plan incorpora unos indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.

- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres y está diseñado teniendo en cuenta mecanismos de participación en su elaboración.

- Es dinámico y sistemático: ya que se irá adecuando a cada momento.

8. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación por medio de este Plan establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan. Estará compuesta por: la persona que ostente la presidencia, la persona que ocupe el puesto de Coordinación de Proyectos y la persona que ocupe el puesto de la Vocalía de Igualdad, que también se creará a raíz de la entrada en vigor del Plan.

Sus **funciones serán las siguientes**:

- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias a petición de alguna de las personas de la Asociación, o cuando las circunstancias así lo requieran, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar las acciones oportunas para su corrección.

9. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN

CIF: G80618036 | Nº Registro: 13.138
Dirección: Calle Canillas, 64, 28002 Madrid
Tel: 636803508/640345419 | Email: asocjaire@yahoo.es | Web: www.jaire.es

La Asociación Jaire es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que se desarrolla la actividad de la Asociación Jaire, el de la intervención social, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la Asociación valoramos los talentos y aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad.

Una de las preocupaciones máximas de la Asociación, y por lo tanto una de las líneas de trabajo, es el buen trato y la mejora sustancial de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que integran la Asociación, siendo conscientes de la precariedad ligada al sector social, por la dependencia de las entidades que lo conforman de subvenciones y proyectos; así, desde hace años tratamos de superar los mínimos exigidos por la legislación en distintos ámbitos.

En la actualidad ya se han puesto en marcha una serie de medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, como las medidas destinadas a la conciliación que se vienen desarrollando desde 2014:

1.- Igual remuneración por igual trabajo: una de las principales metas a conseguir en toda sociedad igualitaria es que las mujeres y los hombres tengan acceso a un salario en condiciones de igualdad y justicia. En la Asociación Jaire, todos los/as trabajadores/as cobran igual salario por igual trabajo.

2.- Conciliación de la vida laboral y familiar: Ver Plan de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la Asociación.

3. - Promover el empleo de mujeres en situación de riesgo: como parte de nuestra labor con las y los niños/as, adolescentes y sus familias, hacemos especial hincapié y cuidado en formar y ayudar a las mujeres de nuestra Asociación para poder conseguir que aquéllas en las que concurren estos factores adicionales que potencian la ausencia de igualdad efectiva (por ejemplo, mujeres víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinadas minorías étnicas, paradas sin titulación o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social) puedan conseguir una integración en el mercado laboral desde una posición de igualdad real, en relación a otras personas que no cuentan con esos factores de riesgo.

4.- Acciones de sensibilización sobre el acoso sexual-laboral: se busca realizar acciones que permitan discutir, visibilizar y combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Algunos ejemplos serían: charlas, formaciones o boletines informativos contra el acoso sexual, buscando crear un ambiente familiar a favor de la libertad, salud y seguridad de las trabajadoras y contra el acoso sexual. Así mismo, no solo la sensibilización es importante, debe quedar claro que el acoso sexual es algo contrario a los valores que defendemos y que un comportamiento de este tipo no se tolera de ninguna manera en nuestra Asociación.

5.- Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de trabajo: desgraciadamente en nuestra sociedad muchos puestos son vetados a las mujeres que manifiestan tener hijas/os, su intención de tenerlas/os o declaran estar embarazadas. Como Asociación dedicada a la infancia, tales acciones nos parecen contrarias a nuestros fines y valores, por lo que todas las personas concurren en igualdad de oportunidades a las ofertas de trabajo emitidas por nuestra entidad; por lo que la maternidad/paternidad nunca sería motivo de exclusión, ni de forma indirecta (como por ejemplo para dar más puntos, en caso de duda, a un candidato por no tener hijos/as).

6.- Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de mayor responsabilidad: en los últimos 10 años la figura de Directora del Centro ha sido ocupada por distintas mujeres, como signo de nuestra preocupación por conseguir que las mujeres accedan a puestos de mayor responsabilidad (y, por tanto, mayor salario) en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros hombres. Nunca hemos considerado necesario el establecimiento de cuotas u otras medidas de discriminación positiva, puesto que creemos que mujeres y hombres son igualmente válidos para los puestos que ofertamos desde la Asociación, siendo otros los criterios (formación, experiencia, etc.) en los que se basan nuestras elecciones.

7.- Representación de mujeres en todos los grupos de trabajo, comisiones y órganos de gobierno de la Asociación: para conseguir que las mujeres participen de una forma real y efectiva en todos los ámbitos de la Asociación, cuidamos de que en todos los grupos de trabajo y comisiones haya participación de mujeres. Así mismo, la Junta Directiva de la Asociación, como órgano de gobierno de esta, ha contado desde los últimos años con una representación de mujeres en distintos cargos: presidencia, tesorería, vicepresidencia, etc.; que busca alejar a las mujeres de aquellos puestos tradicionalmente asignados de forma exclusiva a dicho género, como podría ser la secretaría.

8.- Comunicación y uso de lenguaje no sexista: está implementado prácticamente en la totalidad de documentos de la Asociación. Buscamos que sea una práctica generalizada y también la usamos de cara a los documentos oficiales, subvenciones...

10. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Plantilla actual: 7 personas trabajadoras.
Distribución por sexo: 4 mujeres / 3 hombres.

Jornada completa: 1 mujer / 1 hombre.
Jornadas parciales: 5 personas.
Complementos de responsabilidad: 1 coordinador (hombre) y 1 coordinadora (mujer), con idéntica retribución.
No se detecta brecha salarial estructural.

11. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la Asociación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos plantea un reto para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para ese cambio. Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Para poder abordar de una forma más completa los retos planteados, dividimos las diferentes acciones en una serie de bloques temáticos, para su mejor abordaje y evaluación:

1.- Empleo: selección de personal y formación y promoción
2.- Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos
3.- Transversalización de la igualdad
4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
5.- Retribución
6.- Conciliación vida personal-profesional-familiar

Todos estos bloques temáticos buscan asegurar la igualdad en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la Asociación en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la Asociación.
- La generalización en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ellos la igualdad en los distintos proyectos de intervención con NNA y familias.

9.1. EMPLEO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN DE PERSONAL
Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.	

MEDIDAS ACTUALES		
– No se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...). – Se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos. – Las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios. – En las ofertas de trabajo no constan preguntas de sexo.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Vocal de Igualdad
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada.	2 años	Vocal de igualdad
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo.	Continua	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo • Presentación de dato donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al Comisión de Igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso al empleo y formación		

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades eliminando los estereotipos de género.	
MEDIDAS ACTUALES	
– La Asociación Jaire ha realizado, dentro la semana temática de los derechos de las mujeres, una formación sobre género dedicada a voluntarias/os y trabajadoras/es.	

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad	1 año	Vocal de Igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y voluntarias	6 meses (continuación del trabajo realizado ya)	Vocal de Igualdad
Selección de formadores con sensibilidad de género	1 año	Vocal de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios… tanto en lenguaje como imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad.
- Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN

Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES

- No hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Asociación todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto	1 año	Vocal de Igualdad
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad	1 año	Vocal de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo
- Candidaturas a la promoción segregadas por sexo

9.2. COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA	
Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.		
MEDIDAS ACTUALES		
– En la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las familias se redactan con lenguaje inclusivo, es un acuerdo del Equipo de Coordinación.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por al Asociación.	6 meses	Coordinadora de proyectos
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y voluntarias.	6 meses (continuación del trabajo realizado ya)	Coordinadora de proyectos
Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, webs, Fb, cartelería.	6 meses	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género • Elaboración de un mini manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Asociación		

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA
Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo	
MEDIDAS ACTUALES	
– Se ha solicitado la colaboración de los miembros de la Junta Directiva y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando	

mecanismos participativos		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Informar a las trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, como la creación de la Comisión de Igualdad	4 meses	Coordinadora de proyectos
Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación	6 meses (continuación del trabajo realizado ya)	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas • presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, socias/os, entidades colaboradoras del compromiso de la Asociación con la igualdad. • Porcentaje de dudas, consultas y propuestas de las personas de la Asociación		

9.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Asociación		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, tanto para trabajar como para que los NNA y familias vayan adquiriendo conciencia de género y luchar contras las desigualdades de género. En nuestros informes y proyectos incorporamos datos segregados por sexo por temas de impacto social.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de	2 años	Coordinadora de proyectos

una forma más sistemática.		
Elaborar unos documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.	1 meses (continuación del trabajo realizado ya, formalizarlo por escrito)	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Número de personas atendidas en los programas segregadas por sexo • Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas • Presentación de los materiales de formación		

9.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual	6 meses	Comisión de Igualdad
Comunicar dicho protocolo a toda la entidad	1 meses	Vocal de Igualdad
Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo	1 año	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo • Documentación que certifique la formación impartida • Porcentaje de casos de acoso presentados		

9.5. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN
Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
– La asociación mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecidas por acuerdos entre la Junta Directiva y las trabajadoras. – La política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de la entidad.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad	2 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales		

9.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL
Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores	
MEDIDAS ACTUALES (Ver Plan de Conciliación de la Asociación Jaire)	
– Flexibilidad horaria. – Teletrabajo. – Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. – Medidas de ayuda a la maternidad y paternidad.	

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores	6 meses	Comisión de Igualdad
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres	1 año	Comisión de Igualdad
Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlo a las necesidades de las trabajadoras	1 año	Comisión de Igualdad
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño	2 veces al año	Comisión de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores
- Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo
- Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Asociación
- Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género
- Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones
- Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo.

10. PROTCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Incluye:

- Definición de acoso sexual y por razón de sexo.
- Canal confidencial de denuncia.
- Procedimiento de investigación con plazos definidos.
- Medidas cautelares y protección frente a represalias.
- Formación obligatoria anual.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados por este Plan, dichos informe pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación del Plan.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:
  - Grado de cumplimiento de objetivos.
  - Nivel de corrección de desigualdades.
  - Grado de consecución de los resultados obtenidos.
- Evaluación del proceso:
  - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
  - Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
  - Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.
- Evaluación de impacto:
  - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
  - Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
  - Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

CIF: G80618036 | Nº Registro: 13.138
Dirección: Calle Canillas, 64, 28002 Madrid
Tel: 636803508/640345419 | Email: asocjaire@yahoo.es | Web: www.jaire.es

Aprobado por la Junta Directiva de la Asociación Jaire
Presidente: Ángel Soriano García
Secretaria: Minerva López de Francisco
En Madrid, a 18/02/2026

Firmado por ***2438** ANGEL SORIANO (R: ****1803*) el día 18/02/2026 con un certificado emitido por AC Representación

