

PLAN DE IGUALDAD





ÍNDICE DE CONTENIDO:

1. INTRODUCCIÓN:	4
1.1. ¿Qué es Amar Dragoste?:	4
1.2. Cultura organizativa:	4
1.3. Diagnóstico: Representación en la organización:	5
1.4. Marco normativo:	5
1.5. Cuidados entre profesionales.	7
2. OBJETIVOS, MEDIDAS Y EJES DE ACTUACIÓN:	8
2.1. Objetivos:	8
2.2. Medidas a llevar a cabo:	9
3. MATRIZ DAFO:	10
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: INDICADORES.	10
5. RECURSOS Y PRESUPUESTOS.	12
6. CRONOGRAMA.	13
9. BIBLIOGRAFÍA.	13
10. ANEXOS:	14
Anexo 1. Organigrama de Amar Dragoste.....	14
Anexo 2. Cronograma anual Plan de Igualdad.....	15
Anexo 3. Encuesta de satisfacción.	16
Anexo 4. Registro del nivel de satisfacción por años.....	18
Anexo 5. Diseño de la sesión de formación:	18

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. ¿Qué es Amar Dragoste?:

Amar Dragoste es una organización sin ánimo de lucro (ONG) fundada en el año 2010. Empezó su recorrido dedicándose a repartir alimentos entre aquellas personas que se encontraba en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, la actividad llevada a cabo como organización ha ido ampliándose, extendiéndose su labor a la asistencia a mujeres víctimas de trata de personas, en situación de prostitución y/o en riesgo de exclusión social. El objetivo principal de esta organización es combatir la desigualdad social y contrarrestar las condiciones de vulnerabilidad de las personas víctimas de trata o en riesgo de exclusión social. Para ello, Amar Dragoste busca crear una red de recursos y proyectos sociales por todo el territorio nacional, desarrollando equipos de trabajo interdisciplinarios especializados en la detección, prevención e intervención con personas en riesgo de exclusión social y/o víctimas de trata. Con este objetivo, la organización ha abierto en el año 2018 una cafetería solidaria de nombre *Coffee Life*, cuya recaudación va en beneficio de las mujeres que habitan en el proyecto Casa Refugio.

1.2. Cultura organizativa:

Amar Dragoste es una organización sin ánimo de lucro que basa su actividad en los siguientes valores, especificados a continuación, y que actúan como pilares del trabajo de todas las personas que componen la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la entidad:

- El amor hacia las personas sin ningún tipo de discriminación.
- La confianza y participación de todas las personas que forman parte del equipo de trabajo.
- La transparencia como eje fundamental de cara al/a la donante, las instituciones públicas y privadas, así como a las personas beneficiarias del servicio de la organización.
- El compromiso con el trabajo eficaz y eficiente.
- Basa su intervención en el cumplimiento de los Derechos Humanos.

Es por todo ello que es de notable importancia llevar a cabo un plan que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre los hombres y las mujeres que forman parte del equipo de trabajo de Amar Dragoste, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (artículos 3 y 5, descritos en el próximo apartado). Además, en el capítulo segundo (derechos y libertades), el artículo 14 de la Constitución Española, establece que “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

1.3. Diagnóstico: Representación en la organización:

Amar Dragoste consta de una Junta Directiva formada por presidente, vicepresidenta, tesorero y secretaria, siendo la representación de hombres y mujeres equilibrada en dicho órgano (50% y 50%). Por otro lado, en el proyecto Casa Refugio, el equipo interdisciplinar de trabajo, está formado por una trabajadora social, una psicóloga, una abogada, dos educadoras sociales y tres gobernantas (todas ellas mujeres). Además, consta de un grupo de personas voluntarias, tres de las cuales son hombres (15%), y el resto mujeres (85%). El proyecto Obra Social, está formado en su totalidad por un equipo de voluntarios y voluntarias, de los cuales 20 son mujeres (71,43% del total) y 8 hombres (28,57% del total). Por otro lado, el proyecto Coffee Life, cuenta entre su plantilla, perteneciente toda ella a la entidad de Amar Dragoste, con 2 hombres y 2 mujeres.

Dicho esto, el organigrama de la organización sigue el patrón de muchas otras organizaciones sociales: mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo relacionados con la intervención directa, lo que sigue la tendencia del tercer sector (aproximadamente entre el 60-70% de la plantilla en el tercer sector son mujeres) (Plataforma de ONG de Acción Social). Sin embargo, los hombres están relegados a tareas de conducción, designadas generalmente como “masculinas”. Están más presentes en puestos de responsabilidad. Así mismo, es de interés hacer mención a que, los hombres que forman parte del equipo de voluntariado, están encargados de tareas tales como conducir la unidad móvil de intervención durante las salidas nocturnas, mientras las mujeres son las encargadas de la intervención más directa con las mujeres a pie de calle. Otro dato que conviene destacar, es el hecho de que, en los recursos residenciales, dada la problemática y las características de la población con la que trabaja Amar Dragoste (mujeres víctimas de trata, prostitución), la mayor parte de personas empleadas en estos recursos residenciales son mujeres. Se adjunta el organigrama en el apartado de anexos de este documento.

Se adjunta el organigrama de la organización en el anexo 1.

1.4. Marco normativo:

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, establece en sus artículos 3 y 5 la no discriminación de hombres y mujeres y el acceso en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

“Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por*

razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

[...]

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.*

Además, la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, establece:

- Artículo 2: *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*

[...]

- Artículo 7: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.*

[...]

- Artículo 8: Se establece el derecho de toda persona, sin importar su procedencia, orientación, sexo o ideología a una representación legal efectiva que proteja a las personas ante la violación de sus derechos fundamentales reconocidos en los documentos legales correspondientes (constitución o ley).

[...]

- Además, toda persona tiene derecho a ser escuchada (artículo 9).

[...]

- De interés es también el artículo 12 de la Declaración de Derechos Humanos, que dice así: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*.

[...]

- Artículo 22: *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”*.

[...]

- Artículo 24: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*.

[...]

- Artículo 28: *“Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos”*.

1.5. Cuidados entre profesionales.

El cuidado entre las profesionales presenta uno de los mayores retos en las organizaciones que se dedican a la intervención directa con personas en riesgo de exclusión social. En particular con el proyecto Casa Refugio de la Asociación Amar Dragoste, el trabajo con mujeres supervivientes de trata de personas con fines de explotación, puede tener consecuencias psicológicas, físicas y conductuales en las profesionales. Por ese motivo, es necesario llegar a acuerdos sobre las actividades que disminuyen el estrés y previenen el síndrome del *burnout*, el estrés laboral, la traumatización secundaria o el estrés traumático vicario. Es necesario tomar medidas de autocuidado a nivel individual, de equipo y como organización.

Las medidas que se implementarán, *a priori*, son las siguientes:

- Asegurar a las profesionales las condiciones mínimas de resguardo de la integridad personal en el trabajo.
- Facilitar espacios de vaciamiento emocional.
- Fomentar el apoyo emocional entre compañeras de trabajo.
- Realizar tres actividades de ocio grupales anualmente con todo el equipo interdisciplinar.
- Consultar las dificultades del caso en las reuniones grupales.
- Realizar pequeños descansos durante la jornada laboral.
- Compartir las decisiones difíciles de manera conjunta.
- Tener un estilo de liderazgo democrático.

2. OBJETIVOS, MEDIDAS Y EJES DE ACTUACIÓN:

A continuación, se presentan los objetivos, las medidas y las acciones que se formulan dentro del Plan de Igualdad de la organización sin ánimo de lucro Amar Dragoste, organizados en función de una serie de ejes. Los siguientes objetivos se engloban dentro de los diferentes ejes que forman parte de este Plan de Igualdad:

2.1. Objetivos:

- Objetivo general: *Asentar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, cumpliendo así con los principios y valores establecidos por la organización y cumpliendo con la legislación vigente al respecto.
- Objetivos Específicos (O.E):
 - **Eje 1. Desarrollo profesional dentro de la organización:**
 - **O.E.1.** Reforzar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y situarlo como central y estratégico.
 - **O.E.2.** Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores dentro de la organización.
 - **Eje 2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**
 - **O.E.3.** Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
 - **Eje 3. Calidad.**
 - **O.E.4.** Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
 - **Eje 4. Salud laboral.**
 - **O.E.5.** Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral de la organización.
 - **O.E.6.** Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 - **O.E.7.** Facilitar el autocuidado de las y los profesionales del equipo interdisciplinar.
 - **Eje 5. Comunicación.**
 - **O.E.8.** Comunicar a las personas que trabajan en la organización la existencia de este Plan de Igualdad y su contenido.

- **O.E.9.** Informar sobre los resultados de la aplicación de este Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la organización a través de los medios necesarios (tableros, correos institucionales, informes anuales, etc.).

2.2. Medidas a llevar a cabo:

Una vez conocidos los objetivos que quieren cumplirse con la ejecución de este plan, se deben especificar las medidas concretas que se llevarán a cabo para la consecución de dichos objetivos.

A continuación, en la siguiente tabla, se muestran:

<i>Ejes</i>	Objetivos específicos	Medidas
<i>Eje 1. Desarrollo profesional dentro de la organización.</i>	O.E.1. Reforzar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y situarlo como central y estratégico.	- Realizar sesiones de formación sobre igualdad en las organizaciones y su implicación en la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad.
	O.E.2. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores dentro de la organización, siempre teniendo en cuenta las características de la población con la que se trabaja y la problemática).	- Valorar las capacidades y cualidades de las personas trabajadoras de la entidad en relación al puesto de responsabilidad al que se postula. - Facilitar que la totalidad de las personas que trabajan en la entidad realicen tareas específicas, pero también otras rotativas de manera que puedan realizar tareas diversas.
<i>Eje 2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</i>	O.E.3. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	- Flexibilizar los horarios de trabajo para el conjunto de profesionales que componen la plantilla. - Evitar preguntas sobre la vida personal y familiar de las personas postulantes a un puesto de trabajo, sea este del nivel que sea.
<i>Eje 3. Calidad.</i>	O.E.4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.	- Dar distintas opciones a la plantilla para realizar su trabajo sin que éste le impida realizarse personalmente. Por ejemplo: facilitando la opción de teletrabajo 4 días al mes.
<i>Eje 4. Salud laboral.</i>	O.E.5. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral de la organización.	- Tener en cuenta las diferencias y similitudes entre mujeres y hombres en términos de salud.
	O.E.6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	- No permitir preguntas relacionadas con las decisiones personales o familiares de las personas que postulen a un puesto de trabajo. - Denunciar cualquier situación en la que una persona hay sido discriminada por razón de su sexo, tanto a nivel personal, como económico.
	O.E.7. Facilitar el autocuidado de las y los profesionales del equipo interdisciplinar.	- Mostrarse abierto a escuchar las quejas de la plantilla, buscando siempre un equilibrio entre el bienestar de esta persona y la entidad. - Facilitar un proceso de mediación de ser necesario, así como facilitar el asesoramiento jurídico en caso de que fuera necesario. - Asegurar a las profesionales las condiciones mínimas de resguardo de la integridad personal en el trabajo. - Facilitar espacios de vaciamiento emocional. - Fomentar el apoyo emocional entre compañeras de trabajo. - Realizar tres actividades de ocio grupales anualmente con todo el equipo interdisciplinar. - Consultar las dificultades de los casos en las reuniones grupales. - Realizar pequeños descansos durante la jornada laboral. - Compartir decisiones difíciles de manera conjunta. - Tener un estilo de liderazgo democrático.
<i>Eje 5. Comunicación.</i>	O.E.8. Comunicar a las personas que trabajan en la organización la existencia de este Plan de Igualdad y su contenido.	- Realizar una sesión informativa sobre los contenidos del Plan, llevando a cabo una buena explicación de todo lo que está englobado en el ámbito jurídico. - Enviar por correo electrónico el documento final del Plan de Igualdad solicitando su lectura para que toda la plantilla esté informada.
	O.E.9. Informar sobre los resultados de la aplicación de este Plan de Igualdad a las personas	- Enviar a final del año un pequeño documento donde se detalle cómo va la aplicación del plan, resultados, etc., para así mantener

	que trabajan en la organización a través de los medios necesarios.	informada a la plantilla, y motivarla a seguir remando en la misma dirección. - Estar abiertas a realizar sugerencias y/o mejoras al Plan, con el fin de mejorar el mismo, y hacer partícipes a las personas que trabajan en la entidad del proceso de cambio, motivándolas y fortaleciendo, además, los vínculos entre empleados/as, el buen clima y la comunicación entre profesionales.
--	--	---

Tabla 1. Medidas a llevar a cabo para el plan de igualdad.

En la medida de lo posible, y dada la formación y capacidades de las personas que componen el equipo de trabajo de esta entidad, las sesiones formativas o de sensibilización que se engloban dentro de las medidas establecidas para poder llevar a cabo este Plan, van a ser impartidas por las propias profesionales, dentro de su ámbito de trabajo/estudio. Siempre que haya que tratar un tema en el que ningún miembro del equipo tenga pericia, se buscará a otro/a profesional para que lleve a cabo dichas sesiones.

3. MATRIZ DAFO:

A continuación, se muestra una tabla resumen en la que se plasma lo obtenido tras realizar el análisis DAFO en términos de igualdad en la entidad de Amar Dragoste, mostrándose así las *debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades*. A saber:

ANÁLISIS INTERNO		ANÁLISIS EXTERNO	
DEBILIDADES		AMENAZAS	
<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva dependencia de las subvenciones públicas. - Pocos ingresos privados. - Falta de un espacio de trabajo donde realizar tareas de oficina, informes y seguimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupciones en el horario de trabajo motivados por el lugar donde se tiene que trabajar. - Falta de presupuesto necesario para llevar a cabo las mejoras. - Más volumen de trabajo que personal. - Riesgo profesional debido a la exposición a la violencia. 		
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de trabajo reducido y cercano. - Compuesto principalmente por mujeres. - Buena relación entre compañeras. - Buena predisposición a mejorar la relación entre trabajadores/as de la entidad. - Buena predisposición a trabajar en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Personal sensibilizado con la temática. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad de hacer un Plan de Igualdad adaptado a las características y necesidades de la organización. - Oportunidad de hacer un Plan de Igualdad adaptado a los recursos reales con los que cuenta la organización, tanto en términos económicos, como de recursos humanos. - El buen ambiente laboral. - La legislación vigente insta a establecer medidas que faciliten que se dé la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 		

Tabla 2. Matriz DAFO.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: INDICADORES.

Para comprobar la correcta aplicación, la eficacia y los resultados obtenidos de la implantación de este plan, es de gran importancia llevar a cabo un proceso de seguimiento del mismo y de evaluación del mismo a lo largo de todo el proceso de implantación. Por todo esto, es importante establecer una serie de indicadores que permitan llevar a cabo la evaluación.

Para poder realizar el seguimiento y la evaluación de este plan de igualdad, se aplicará un cuestionario de pequeña extensión, que nos permita conocer, en primer lugar, si lo impartido en las

distintas sesiones de sensibilización ha sido interiorizado; en segundo lugar, para comprobar el nivel de satisfacción con la aplicación del plan entre las personas que conforman la plantilla de la organización. Así mismo, se llevarán a cabo seguimientos a través de entrevista personal o en equipo, con las personas que trabajan en la organización, para obtener información en mayor profundidad sobre el nivel de satisfacción del personal con la aplicación de este plan.

De este modo, se tendrá que llevar a cabo un análisis cuantitativo del número de respuestas correctas e incorrectas obtenidas en los cuestionarios realizados al finalizar las sesiones de formación/sensibilización (que se realizará con un análisis de medidas estadísticas descriptivas). Las sesiones de entrevistas personales o en equipo, aportarán información adicional que debe ser recopilada (la información más importante), mostrando así las sugerencias o las afirmaciones más relevantes para la valoración del plan, sirviendo, así, como forma de ir mejorando el propio plan a medida que se van viendo los resultados de la aplicación del mismo.

A continuación, se adjunta una tabla en la que se muestran los indicadores que se utilizarán para la valoración de las medidas y los objetivos establecidos en función de los distintos ejes de actuación que forman parte de la totalidad en este plan:

Ejes de actuación	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores
Eje 1. Acceso a la organización y desarrollo profesional.	O.E.1. Reforzar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y situarlo como central y estratégico.	- Realizar una sesión anual de formación sobre igualdad en las organizaciones y su implicación en la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad.	- N° de respuestas correctas e incorrectas en el test de valoración de conocimientos. - Valor numérico de la satisfacción con las tareas rotativas, incluida en la encuesta de satisfacción a los trabajadores (Anexo __).
	O.E.2. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores dentro de la organización.	- Facilitar que la totalidad de las personas que trabajan en la entidad realicen tareas específicas, pero también otras rotativas de manera que puedan realizar tareas diversas.	
Eje 2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	O.E.3. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	- Flexibilizar los horarios de trabajo para el conjunto de profesionales que componen la plantilla. - Evitar preguntas sobre la vida personal y familiar de las personas postulantes a un puesto de trabajo, sea este del nivel que sea. - Dar distintas opciones a la plantilla para realizar su trabajo sin que éste le impida realizarse personalmente. Por ejemplo: facilitando la opción de teletrabajo 4 días al mes.	- Nivel de satisfacción de la plantilla de trabajadoras (cuestionario).
Eje 3. Calidad.	O.E.4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.		
Eje 4. Salud laboral.	O.E.5. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral de la organización.	Tener en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres.	Nivel de satisfacción de las/los trabajadoras/es de la empresa con las condiciones en las que trabajan, en términos de espacio, luz, estrés, etc.
	O.E.6. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	- No permitir preguntas relacionadas con las decisiones personales o familiares de las personas que postulan a un puesto de trabajo. - Denunciar cualquier situación en la que una persona haya sido discriminada por razón de su sexo, tanto a nivel personal, como económico.	- N° de casos de acoso sexual que se hayan dado en la entidad. - N° de denuncias por acoso sexual que se hayan dado en la entidad. - N° de veces que se ha recurrido a profesionales de la mediación o a procesos de mediación para hacer frente a conflictos dentro de la entidad.

		<ul style="list-style-type: none"> - Mostrarse abierto a escuchar las quejas de la plantilla, buscando siempre un equilibrio entre el bienestar de esta persona y la entidad. - Facilitar un proceso de mediación de ser necesario, así como facilitar el asesoramiento jurídico en caso de que fuera necesario. 	
	O.E.7. Facilitar el autocuidado de las y los profesionales del equipo interdisciplinar	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar a las profesionales las condiciones mínimas de resguardo de la integridad personal en el trabajo. - Facilitar espacios de vaciamiento emocional. - Fomentar el apoyo emocional entre compañeras de trabajo. - Realizar tres actividades de ocio grupales anualmente con todo el equipo interdisciplinar. - Consultar las dificultades de los casos en las reuniones grupales. - Realizar pequeños descansos durante la jornada laboral. - Compartir decisiones difíciles de manera conjunta. - Tener un estilo de liderazgo democrático. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción de las/los profesionales con sus condiciones (físicas) de trabajo. - Nivel de satisfacción con el apoyo emocional recibido de sus compañeras/os en la organización. - N° de actividades de ocio grupales anuales del equipo interdisciplinar. - Nivel de satisfacción con las actividades de ocio grupales. - Nivel de satisfacción con la comunicación entre profesionales del equipo, tanto a nivel emocional, como en el laboral.
Eje 5. Comunicación.	O.E.8. Comunicar a las personas que trabajan en la organización la existencia de este Plan de Igualdad y su contenido.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una sesión informativa sobre los contenidos del Plan, llevando a cabo una buena explicación de todo lo que está englobado en el ámbito jurídico. - Enviar por correo electrónico el documento final del Plan de Igualdad solicitando su lectura para que toda la plantilla esté informada. - Enviar a final de año un pequeño documento donde se detalle cómo va la aplicación del plan, resultados, etc., para así mantener informada a la plantilla, y motivarla a seguir remando en la misma dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de respuestas correctas e incorrectas sobre el contenido jurídico de las sesiones informativas. - N° de propuestas de mejora del Plan de Igualdad. - Grado de satisfacción general con el Plan de Igualdad y con su aplicación.
	O.E.9. Informar sobre los resultados de la aplicación de este Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la organización a través de los medios necesarios.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar un espacio a través del correo electrónico, donde poder realizar sugerencias y/o mejoras al Plan, con el fin de mejorar el mismo, y hacer partícipes a las personas que trabajan en la entidad del proceso de cambio, motivándolas y fortaleciendo, además, los vínculos entre empleados/as, el buen clima y la comunicación entre profesionales. 	

Tabla 3. Indicadores para el seguimiento y la evaluación.

5. RECURSOS Y PRESUPUESTOS.

La organización Amar Dragoste basa buena parte de su actividad en las subvenciones públicas que otorgan determinadas instituciones. Por ello, se decide aplicar este plan de igualdad en base al esfuerzo de las personas que trabajan en las. Es decir, se va a intentar siempre en la medida de lo posible, que sean las propias personas que trabajan dentro de la organización quienes impartan las sesiones de formación (siempre y cuando estén cualificadas para ello y sepan del tema a tratar). Dado que desde la organización se considera viable que sean las propias personas que trabajan en la misma quienes lleven a cabo las tareas de formación y mediación de la entidad, y que el resto de los gastos se asumen como parte de los gastos de oficina de la organización, no se adjunta una tabla de presupuestos.

6. CRONOGRAMA.

A continuación, se adjunta un cronograma con la programación en la aplicación del plan. Al ser un plan anual, y al depender, sobre todo, del trabajo que lleven a cabo las y los profesionales de la entidad, así como al tiempo que deban dedicar a sus tareas, este cronograma debe considerarse orientativo. Si bien es cierto que deben cumplirse todas y cada una de las fases que lo componen, los periodos de tiempo son flexibles y pueden adaptarse al funcionamiento del equipo.

Se adjunta cronograma en el anexo 2 con la aplicación del plan de igualdad (imagen 2).

7. VIABILIDAD.

La realización del presente plan de igualdad se llevará a cabo en las instalaciones de la Asociación Amar Dragoste con los recursos materiales y humanos disponibles. Se llevará a cabo respetando el cronograma anteriormente detallado y se contará con todo el equipo interdisciplinar para su puesta en marcha. Debido a la importancia del tema y la implicación profesional, se espera su sostenibilidad en el tiempo y la incorporación de mejoras oportunas para su eficacia y eficiencia.

8. RESULTADOS ESPERADOS:

9. BIBLIOGRAFÍA.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris. Resolución 217^a (III). Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

Plataforma de ONG de Acción Social. Federación de Mujeres Progresistas. Ministerio. *Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

10. ANEXOS:

Anexo 1. Organigrama de Amar Dragoste.

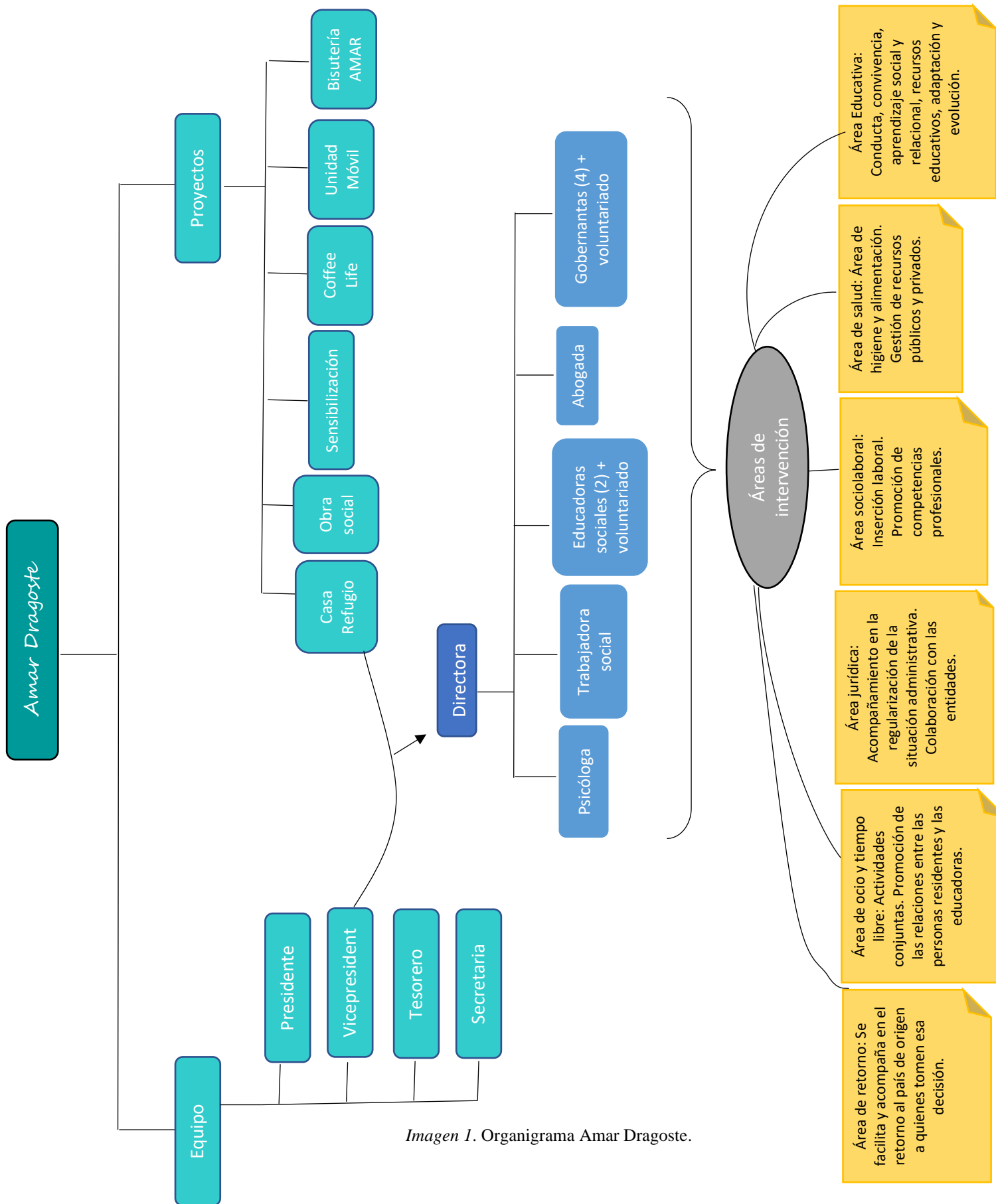


Imagen 1. Organigrama Amar Dragoste.

Anexo 2. Cronograma anual Plan de Igualdad.

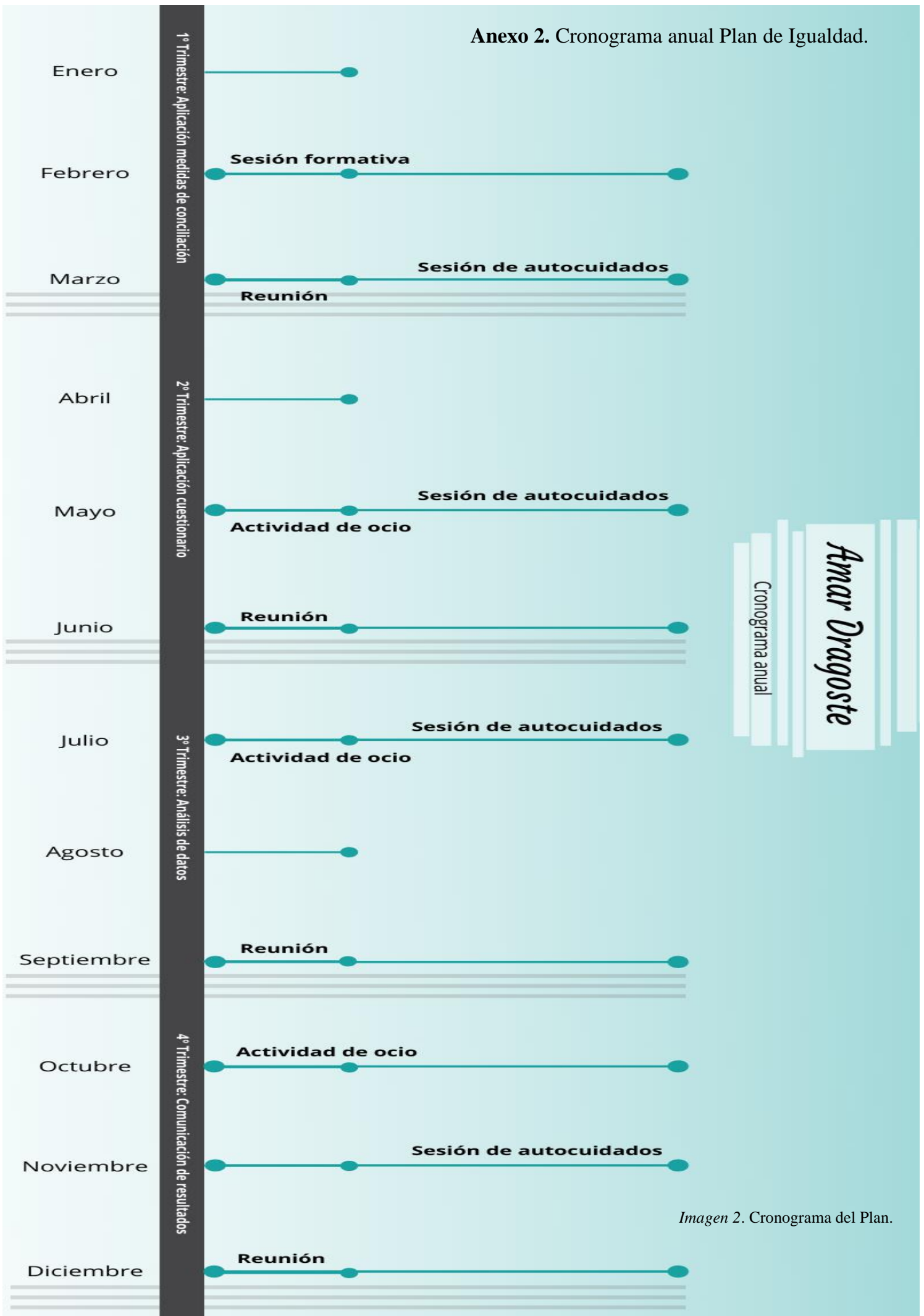


Imagen 2. Cronograma del Plan.

Anexo 3. Encuesta de satisfacción.

Encuesta de satisfacción del personal en plantilla de la entidad social Amar Dragoste.

Sección 1. Sesión informativa sobre igualdad de oportunidades.

1. Señala cuál es tu nivel de satisfacción con la información que ha sido explicada en esta sesión de formación sobre igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta que 1 es **muy bajo** y 5 es **muy alto**.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

2. En el siguiente espacio, anota aquellas dudas que te hayan podido quedar sobre lo impartido en esta sesión informativa sobre igualdad de oportunidades.

3. Puntúa el nivel de satisfacción con la claridad expositiva del/la exponente.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

4. Señala cuál es tu nivel de satisfacción general con la sesión informativa sobre igualdad de oportunidades.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Sección 2. Nivel de satisfacción general.

5. Anota cuáles son tus funciones y tareas específicas de tu puesto de trabajo en las siguientes líneas.

6. Indica a continuación tu nivel de satisfacción con esas funciones asociadas a tu puesto de trabajo en términos de adecuación al puesto.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

7. Indica a continuación tu nivel de satisfacción con tu desempeño en dichas tareas asociadas a tu puesto.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

8. Anota cuáles son tus tareas rotativas más habituales.

9. Indica tu grado de satisfacción con las mismas.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

10. Indica tu grado de satisfacción general con el trabajo que desempeñas en Amar Dragoste.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Sección 3. La entidad.

11. ¿Cuántos años llevas trabajando en la entidad Amar Dragoste? _____

12. ¿Con qué frecuencia has recibido este último año sesiones de autocuidados en el espacio de trabajo?

Nunca	Rara vez (dos o tres veces al año)	Cada mes	Dos o tres veces al mes	Semanalmente	A diario
1	2	3	4	5	6

Si has marcado la casilla **nunca** (1) pasa directamente a la pregunta número 14.

13. Señala a continuación, cuál ha sido tu nivel de satisfacción con las sesiones de autocuidados que hayas recibido.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

14. En el último año, ¿cuántas veces habéis realizado tú y tus compañeros/as actividades de ocio grupales?

Nunca	Una vez al año	Dos veces al año	Tres veces al año	Cuatro veces al año
1	2	3	4	5

Si has marcado la casilla **nunca** (1) pasa directamente a la pregunta número 16.

15. Señala a continuación, cuál ha sido tu nivel de satisfacción con las actividades de ocio llevadas a cabo por el personal de la entidad.

Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

16. Señala, a continuación, tu nivel de satisfacción general con la entidad en la que trabajas, en términos de cuidados, liderazgo, conciliación e igualdad de oportunidades.

	Muy bajo	Bajo	Normal	Alto	Muy alto
Cuidados	1	2	3	4	5
Actividades de ocio	1	2	3	4	5
Liderazgo	1	2	3	4	5
Satisfacción general con la entidad	1	2	3	4	5

17. Si lo deseas, puedes realizar cualquier sugerencia a continuación para mejorar de cara al año que viene:

Muchísimas gracias por tu colaboración.

Anexo 4. Registro del nivel de satisfacción por años.

Amar Dragoste _ Satisfacción							
Media anual	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tareas específicas							
Tareas rotativas							
Autocuidados							
Actividades de ocio							
Satisfacción general							

Anexo 5. Diseño de la sesión de formación:

La duración de esta sesión será de 2 horas como máximo, dando espacio también para las posibles dudas que puedan surgir.

- ¿Qué es la igualdad de oportunidades? (10 minutos aproximadamente).
- Legislación internacional en términos de igualdad y conciliación (30 minutos aproximadamente).
- Legislación nacional en términos de igualdad y conciliación (20 minutos aproximadamente).
- Datos internacionales y nacionales sobre empleo, igualdad, y conciliación y derechos y recursos de las trabajadoras y trabajadores (40 minutos aproximadamente).
- Dudas (tiempo máximo 30 minutos, flexible).
- Test de asimilación de conocimientos (10 minutos aproximadamente).