



# I Plan de Igualdad 2022-2026



# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Características de la entidad</b>	<b>6</b>
<b>Procedimiento de la elaboración del Plan de Igualdad</b>	<b>8</b>
Fases de implantación del plan	8
Características del Plan de Igualdad	9
Ámbito de aplicación	10
<b>Marco legislativo</b>	<b>11</b>
<b>Diagnóstico</b>	<b>13</b>
<b>Objetivos</b>	<b>14</b>
<b>Plan de acción</b>	<b>16</b>
<b>Diseño de los ejes</b>	<b>17</b>
<b>Ejecución de acciones</b>	<b>22</b>
<b>Evaluación y seguimiento del plan</b>	<b>23</b>
<b>Vigencia</b>	<b>24</b>
<b>Anexos</b>	<b>25</b>
Anexo I: Compromisos	26

# INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el **I Plan de Igualdad (2022-2026) de la Asociación LGBTI\* DIVERSAS**, que llevará a cabo teniendo en cuenta que, como entidad del tercer sector, tiene responsabilidad social e influencia, jugando un papel ineludible en la construcción colectiva para asegurar las medidas de protección de la igualdad LGBTI\*, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1 que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Además, en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*

Así mismo, en su Artículo 49 recoge que *“(...) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*

En colación a ello, cabe señalar que aunque la estructura de las entidades del tercer sector se asemeja a las empresas privadas, existen características que son claramente diferenciables:

- Requerimiento de conocimientos, experiencia, idiomas y formación, con una elevada motivación y fuerte compromiso personal.
- Objetivos ambiciosos que se encuentran con escasos recursos.
- Diferencia salarial con respecto a la empresa privada.
- Menor estabilidad laboral, provocada por la sujeción de los puestos de trabajo a la obtención de subvenciones, renovación de convenios o adjudicación de contratos.

Por ello, es de vital importancia implantar en las entidades del tercer sector, políticas de gestión de personas, que favorezcan la integración del personal en la entidad y en la cultura organizativa. Así como, criterios claros que orienten en la toma de decisiones, con respecto a la captación, selección, formación y reconocimiento de los, las y les profesionales. Y además, propiciar una cultura de las relaciones laborales propia.

Atendiendo a que dichas entidades movilizan a un gran número de personas, tanto a profesionales como personal voluntario y activista, se hace fundamental promover políticas, planes y medidas de igualdad.

Teniendo esto presente la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CARNARIAS**, la cual tiene como base el feminismo y la diversidad sexual, elabora su **I Plan de Igualdad (2022–2026)**, que surge tras la firma de un compromiso interno por parte de las personas que componen la entidad. En este sentido, la junta directiva se compromete a implantar la metodología para la realización de un Diagnóstico y un Plan para la igualdad entre todas las identidades sexo-genéricas dentro de la entidad, cuyo objetivo es reducir las brechas de género que sean detectadas en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la Igualdad, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

# CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

<b>NOMBRE DE LA ENTIDAD</b>	Asociación LGBTI* Diversas Canarias
<b>NIF DE LA ENTIDAD</b>	G-76687722
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	C/La Verdad, 19 - Puerto de La Cruz
<b>REPRESENTANTE LEGAL CARGO TELÉFONO</b>	Sergio Siverio Luis Presidente 623 424 348
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	Acción social
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Abordaje de la salud sexual, intervención psicosocial de las personas LGBTI*, sensibilización y formación en materia de igualdad y diversidad afectivo sexual y de género
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD</b>	15 de junio de 2015

Las actividades que se realizan por parte de la entidad se encuentran ajustadas a la realidad en la que intervenimos en la isla de Tenerife. De esta forma, los diferentes proyectos sociales que ejecutamos podrían englobarse de la siguiente forma:

## ÁREA DE SALUD INTEGRAL

- #EspacioCERO: servicio de atención integral a la salud sexual y la detección precoz del VIH y otras ITS.
- Servicio de asesoramiento sexológico y detección precoz del VIH, Sífilis y Hepatitis C.

## ÁREA PSICOSOCIAL

- ASTERISCO: servicio de intervención social, acompañamiento psicológico y sexológico para personas LGBTI y sus familias.
- DE TU MANO: servicio de asesoramiento y acompañamiento para familias de personas LGBTI\*.

## **ÁREA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

- Tenerife Diversas: proyecto de prevención de la LGBTIfobia en los centros educativos de Tenerife.

## **ÁREA DE PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN POLÍTICA**

- La entidad realiza numerosas acciones políticas y sociales que redundan en la consecución de una isla de Tenerife libre de LGBTIfobia, a través de su participación en espacios asamblearios como el Concejo de Igualdad de la Orotava, Consejo LGBTI de Santa Cruz de Tenerife, la Comisión Técnica de Educación Afectivo Sexual de Los Realejos y Tenerife Isla Solidaria, para el abordaje y el fomento del voluntariado.
- A nivel autonómico, formamos parte de la Coordinadora de entidades LGBTIQ+, que agrupa a una decena de organizaciones de las diferentes islas. Mientras que, a nivel estatal, formamos de la Federación Estatal LGBTI+ y de la Coordinadora Estatal CESIDA para la lucha de los derechos del colectivo LGBTI\* y de las personas con VIH.

# PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para cumplir con las pautas que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** implanta un modelo en el que la perspectiva LGBTI\* está presente.

## FASES DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

**1. Firma de compromiso:** El Plan de Igualdad (2021–2026) de la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** surge tras la firma de un compromiso interno, en el que la junta directiva asume el principio de igualdad de oportunidades y la inclusión de la diversidad sexual, como parte de su política de acción.

**2. Diagnóstico:** Es la base sobre la que se fundamenta el Plan de Igualdad y aporta la información esencial que permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre la plantilla, evitando discriminación.

**3. Constitución de Comisión Paritaria para la Igualdad:** Una comisión que se ocupará de promocionar la igualdad de trato y oportunidades en la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**, que favorecerá la equidad plena entre mujeres, hombres y personas no binarias. Además, de ser el órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, así como de negociación, dada la representación social participante.

Dicha comisión estará formada por un representante de la entidad y el equipo técnico compuesto por: dos personas de trabajo social, un psicólogo, un médico, un educador social, una integradora social y una persona administrativa. Además, supondrán el órgano encargado de desarrollar y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, al igual que del seguimiento y la evaluación de este. El equipo nombrado anteriormente se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año o con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición de  $\frac{1}{3}$  de las personas representantes.

La persona encargada de convocar lo hará con una antelación mínima de 7 días naturales para convocatorias ordinarias, sumado al orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que



figuren en el mismo, de acuerdo con las propuestas recibidas de las partes y con un mínimo de 24 horas de antelación para reuniones extraordinarias. Para la válida constitución del equipo a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de decisiones, se requiere la presencia de la mitad de la representación.

En cada reunión será una persona diferente quien se encargue de la elaboración de las actas, y ésta será aprobada en la siguiente reunión. La toma de decisiones se intentará llevar a cabo siempre por consenso y como último recurso se utilizará el sistema de votación que será de la mitad más uno de cada una de las personas representantes del equipo.

**4. Objetivos:** En base a la información extraída del diagnóstico, cuyos resultados identifican los desequilibrios a corregir, se establecen unos objetivos definidos por los cuales se llevarán a cabo una serie de medidas concretas, a fin de conseguirlos. Por tanto, se facilitarán, tantos recursos humanos, como materiales necesarios para dicho fin, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

**5. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:** Permitirán definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados. Así, el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad será continuo y la evaluación se realizará inicial (diagnóstico) intermedia y tras su implementación.

## **CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad (2021–2026) de la **Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** es:

- 1. Colectivo:** Se realiza entre todas las personas implicadas en la entidad.
- 2. Flexible:** Adaptado a las características de la Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS y las acciones llevadas a cabo se diseñarán a medida de la realidad y contexto en función de las necesidades.
- 3. Integral:** Incide en la totalidad de la plantilla. Independientemente de su identidad de género.
- 4. Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la entidad.
- 5. Dinámico y sistemático:** Se irá adaptando a cada momento.
- 6. Inclusivo:** Tendrá en cuenta todas las realidades diversas,

para corregir desequilibrios detectados y poner en marcha medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo con el principio de igualdad.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad (2022–2026) de la **Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** se aplicará a la totalidad de la plantilla, así como al personal voluntario y activista, y el alumnado de prácticas.

## **NORMATIVA INTERNACIONAL**

- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.
- Los Principios de Yogyakarta.
- El Convenio de Estambul: Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

## **ÁMBITO EUROPEO**

- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.
- La Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006.
- La Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014.

## **ÁMBITO ESTATAL**

- La Constitución Española de 1978.
- La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- La Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
- La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- La Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- La Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

## **ÁMBITO AUTONÓMICO**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

## DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado mediante la realización de cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla, los cuales, se han cumplimentado de forma anónima y han sido devueltos en el plazo fijado. Los resultados obtenidos han sido:

- **Acceso al empleo:** El 100% de la plantilla considera en la entidad, las mujeres cis/trans y hombres cis/trans tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal. Además, el 100% de la plantilla considera que la selección de personal de la entidad garantiza la igualdad de trato entre las personas con identidades sexogenéricas diferentes.
- **Conciliación:** El 100% de la plantilla muestran un alto grado de satisfacción en este ámbito.
- **Promoción:** El 72% de la plantilla considera que promociona por igual frente a un 28% que no sabe / no contesta.
- **Formación:** El 86% de la plantilla considera que en la entidad se accede por igual a la formación frente al 14% que considera que no.
- **Retribución:** El 86% de la plantilla cree que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas de la plantilla, independientemente de su Identidad sexogenérica, frente a un 14% que no sabe / no contesta.
- **Acoso por razón de sexo:** El 100% de la plantilla afirma no ha sufrido acoso y tampoco sabe de ningún caso que se haya producido en la entidad. En cambio, con respecto a cómo actuar en el caso de producirse un 71% afirma saber cómo actuar frente a un 29% que sostiene no tener conocimiento de cómo hacerlo.
- **Comunicación y lenguaje no sexista:** Los resultados son positivos, el 100% de la plantilla considera que tanto la comunicación como el lenguaje empleado, no es sexista y es completamente inclusivo, en relación con todas las realidades diversas.

# OBJETIVOS

La **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** dentro de los objetivos estatuarios toma un fuerte compromiso con la igualdad de género y la diversidad sexual. Así, el presente **I Plan de Igualdad (2022–2026)** supone la base interna de la que se dotará la entidad para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, político y representativo interno mediante el cual, se adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres, hombres y personas no binarias.

Es importante destacar que hay personas que no se ajustan al sistema actual binario, y que se tendrán siempre presentes todas las realidades diversas, con el fomento de espacios seguros para todas las personas, independientemente de su expresión de género, identidad de género y/u orientación sexual.

Para lograr alcanzar los objetivos internos de la entidad, se ha generado este **I Plan de Igualdad (2022–2026)**, el cual incluye una serie de acciones que serán supervisadas mediante un seguimiento y evaluación, los cuales se efectuarán de manera asamblearia, previo informe de la coordinación ejecutiva, siendo redactado por el personal técnico, especializado en igualdad.

El compromiso de la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** es el de prevenir todo tipo de discriminación y el posible acoso sexual o por razón de sexo, género, identidad, expresión y/u orientación sexual. La entidad no permitirá que se tolere, excuse, ni se defiendan este tipo de actos, de ahí que se crea, mantenga y proteja con todos los medios al alcance, un entorno laboral donde la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras sea respetada y preservada.

## **OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD (2021–2026) DE LA ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS:**

1. Eliminar la discriminación por razón de sexo y/o género incorporando la perspectiva de género cuando se selecciona y contrata personal.
2. Garantizar acciones que supongan la eliminación de la desigualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, en los puestos de mando.
3. Formar a la plantilla de la entidad en perspectiva de género.

- 4.** Ajustar la retribución de la plantilla bajo principios de igualdad y atendiendo al puesto de trabajo desempeñado y su valor.
- 5.** Detectar las acciones dentro de la entidad que reproducen modelos discriminatorios.
- 6.** Propiciar medidas de conciliación que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas no binarias.
- 7.** Fomentar la corresponsabilidad en la plantilla.
- 8.** Garantizar que la plantilla trabaje en un entorno libre de acoso e intimidación, así como cualquier otra conducta que atente contra su integridad física y/o psicológica.
- 9.** Asegurar la correcta difusión e implementación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de Sexo dentro de la entidad.
- 10.** Garantizar los derechos y protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, doméstica e intragénero.
- 11.** Formar y sensibilizar a la plantilla sobre la Violencia de género, doméstica e intragénero.
- 12.** Utilizar la comunicación, la imagen y el lenguaje no sexista e inclusivo como estrategias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas no binarias.
- 13.** Promover la comunicación efectiva garantizando el acceso de la plantilla a la información.
- 14.** Aplicar la perspectiva de género a la política de la entidad y a la prevención de riesgos laborales.
- 15.** Garantizar la protección de las personas gestantes y/o lactantes en el puesto de trabajo.

## PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se muestran los ejes que se han trazado en base a la información obtenida, considerándolos como oportunos para una exitosa implementación del **I Plan de Igualdad (2021-2026)** de la **Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**, así como para lograr que la asociación funcione correctamente en lo referido a la igualdad.

Los ejes diseñados están clasificados en:

1. Acceso al empleo / selección de personal
2. Formación / promoción
3. Retribución
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
6. Violencia de género, doméstica e intragénero.
7. Comunicación, imagen y lenguaje
8. Prevención de riesgos laborales / salud laboral



## EJE 1. ACCESO AL EMPLEO / SELECCIÓN DEL PERSONAL

- **Objetivo 1:**
  - Eliminar la discriminación por razón de sexo y/o género incorporando la perspectiva de género cuando se selecciona y contrata personal.
- **Medidas:**
  - Formación y sensibilización en materia de igualdad al personal encargado de la selección y contratación.
  - Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio a la hora de establecer la oferta de empleo.
  - Inspeccionar y mejorar las herramientas utilizadas a la hora de seleccionar y contratar al personal.

## EJE 2. FORMACIÓN / PROMOCIÓN

- **Objetivo 1:**
  - Garantizar acciones que supongan la eliminación de la desigualdad entre mujeres, hombres y personas no binarias, en los puestos de mando.
- **Medidas:**
  - Conocer las características de la plantilla y sus necesidades para ajustar la oferta formativa.
  - Dar la oportunidad de formación online con el fin de facilitar el acceso a la misma a las personas con cargas familiares.
  - Ajustar los horarios de la oferta formativa con el fin de facilitar el acceso al total de la plantilla.
- **Objetivo 2:**
  - Formar a la plantilla de la entidad en perspectiva de género.
- **Medidas:**
  - Analizar la oferta formativa con el fin de evitar la reproducción de contenido sexista.
  - Formar en materia de género e igualdad junta directiva.
  - Formar en materia de género e igualdad a toda la plantilla.

## EJE 3. RETRIBUCIÓN

- **Objetivo 1:**
  - Ajustar la retribución de la plantilla bajo principios de igualdad y atendiendo al puesto de trabajo desempeñado y su valor.
- **Medidas:**
  - Hacer un desglose de las cuantías referentes a los conceptos de salario, analizando los complementos.

- Hacer un estudio anual con respecto a la retribución.
- Garantizar acciones que propicien la equiparación personal y profesional de todas las personas empleadas en la entidad.
- **Objetivo 2:**
  - Detectar las acciones dentro de la entidad que reproducen modelos discriminatorios.
- **Medidas:**
  - Detectar posibles errores o desviaciones en el sistema salarial de la entidad e implantar medidas correspondientes para su corrección.
  - Analizar los puestos de trabajo para su valoración y adecuada retribución.
  - Garantizar la correcta retribución a las personas de la plantilla que disfruten del permiso de maternidad/paternidad.

#### **EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

- **Objetivo 1:**
  - Propiciar medidas de conciliación que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas no binarias.
- **Medidas:**
  - Garantizar que la reducción de jornada o el acogerse a horarios distintos no influya de forma negativa en la promoción dentro de la entidad.
  - Instaurar medidas que protejan en caso de despido por gestación y que refuercen lo establecido por la ley.
  - Se establecerán ayudas económicas o de gestión horaria para facilitar la conciliación.
- **Objetivo 2:**
  - Fomentar la corresponsabilidad en la plantilla.
- **Medidas:**
  - Realizar un estudio sobre la percepción que tiene la plantilla en cuanto al clima laboral y las necesidades relacionadas con la conciliación.
  - Instaurar mejoras en cuanto a los turnos atendiendo a los resultados del estudio realizado.
  - Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

#### **EJE 5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

- **Objetivo 1:**
  - Garantizar que la plantilla trabaje en un entorno libre de acoso e intimidación, así como cualquier otra conducta que atente contra su integridad física y/o psicológica.

- **Medidas:**
  - Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
  - Implantar medidas que supongan un cambio favorable en las condiciones laborales de las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Apoyo y orientación de profesionales de la psicología o médicos en caso de detectarse cualquier tipo de acoso o situación que atente contra la integridad física y/o psicológica de cualquier persona empleada en la entidad.
- **Objetivo 2:**
  - Asegurar la correcta difusión e implementación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad.
- **Medidas:**
  - Diseñar y difundir un folleto explicativo sobre el acoso sexual o por razón de sexo.
  - Formación a través de una ponencia sobre el acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad.
  - Incluir información en la página web de la empresa, así como adjuntarla junto con la copia del contrato al ser firmado.

## **EJE 6. VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA Y/O INTRAGÉNERO**

- **Objetivo 1:**
  - Garantizar los derechos y protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, doméstica e intragénero.
- **Medidas:**
  - Poner a disposición de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, doméstica e intragénero, la posibilidad de solicitar excedencia de 6 a 18 meses, asegurando que se respete la antigüedad, así como la reserva de su puesto de trabajo.
  - Contar con un protocolo de actuación con respecto a los casos de Violencia de género, doméstica e intragénero.
  - Garantizar el apoyo y orientación de profesionales de la psicología o médicos, en caso de detectarse cualquier caso de violencia de género, doméstica e intragénero.
- **Objetivo 2:**
  - Formar y sensibilizar a la plantilla sobre la Violencia de género, doméstica e intragénero.
- **Medidas:**
  - Formar en materia de violencia de género, doméstica e intragénero, a la junta directiva.
  - Formar en materia de violencia de género, doméstica e intra-

género, a toda la plantilla.

- Garantizar y facilitar el acceso a formación a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, doméstica e intra-género.

## **EJE 7. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

- **Objetivo 1:**

- Utilizar la comunicación, la imagen y el lenguaje no sexista e inclusivo como estrategias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas no binarias.

- **Medidas:**

- Dar a conocer a la plantilla las Políticas de Igualdad por las que se rige la entidad.

- Formar en materia de igualdad y lenguaje no sexista al personal encargado de la comunicación e imagen de la entidad.

- Utilizar el lenguaje inclusivo (no sexista) en cartelería, y todo medio de comunicación, incluyendo la página web.

- **Objetivo 2:**

- Promover la comunicación efectiva garantizando el acceso de la plantilla a la información. Medidas:

- Realizar la difusión del Plan de Igualdad.

- Mantener informada a la plantilla sobre los avances con respecto a la implementación del Plan de Igualdad.

- Hacer partícipes a asociados del compromiso de la entidad con la igualdad y solicitarles que procedan con las mismas intenciones.

## **EJE 8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES / SALUD LABORAL**

- **Objetivo 1:**

- Aplicar la perspectiva de género a la política de la entidad y a la prevención de riesgos laborales.

- **Medidas:**

- Revisar y modificar los manuales de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género.

- Aplicar la perspectiva de género en la formación sobre riesgos laborales.

- Garantizar que los reconocimientos médicos se realicen desde la perspectiva de género.

- **Objetivo 2:**

- Garantizar la protección de las personas gestantes y/o lactantes en el puesto de trabajo.

- **Medidas:**

- Revisar y modificar el contrato con respecto a las condiciones

de las personas gestantes y/o en periodo de lactancia.

- Habilitar espacios para las personas lactantes y/o en su defecto facilitar la flexibilidad horaria para su cometido.
- Diseñar un folleto informativo sobre riesgos laborales y recomendaciones para las personas gestantes y/o en periodo de lactancia que forman parte de la plantilla.

## EJECUCIÓN DE ACCIONES

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan se utilizará al personal seleccionado y los medios disponibles, con el fin de que genere el menor coste posible y facilite su implementación. Además, se trabajará internamente para alcanzar los objetivos de la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**, como entidad feminista.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación es el instrumento esencial para la detección de dificultades y necesidades, y juega un papel fundamental para el reajuste de las acciones. Además, permitirá medir el cumplimiento de las actuaciones planteadas y el impacto que tendrán en la plantilla de la entidad. Así, se concibe como un proceso que facilita la mejora continuada a lo largo del desarrollo de las acciones.

Por otro lado, el seguimiento del Plan se realizará desde la puesta en marcha de implementación de las medidas nombradas. Tanto la evaluación como el seguimiento del Plan de Igualdad serán realizadas por la Comisión paritaria de igualdad y por la representación de la **Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**.

## VIGENCIA

El **Plan de Igualdad (2021–2026)** de la **ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS** tendrá vigencia desde su firma (03/11/2021) hasta el 31 de diciembre de 2026, fecha en la que se realizará una actualización completa del Plan de Igualdad, si bien es cierto que, anualmente se puedan revisar e incorporar, tras acuerdo de la Comisión paritaria de igualdad, las actualizaciones que se consideren oportunas.





# Anexos

# ANEXO I: COMPROMISOS

## COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

La persona abajo firmante, Sergio Siverio Luis, en su nombre y representación de la **ASOCIACIÓN LGTBI\* DIVERSAS CANARIAS** manifiesta su interés en implantar la metodología para la realización de un Diagnóstico y un Plan para la igualdad entre todas las identidades sexo-genéricas dentro de la entidad cuyo objetivo es reducir las brechas de género detectadas en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la Igualdad, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización. Además, este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad, y facilitar la participación y consulta con la representación legal de la plantilla si la hubiera.

Se habrá de facilitar la Intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de los resultados que la herramienta aporta, todo ello en el marco del modelo de la gestión avanzada.

**En Puerto de la Cruz a 3 de noviembre de 2021**

*Firma (nombre y cargo)*

## **COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE TODAS LAS IDENTIDADES SEXO GENÉRICAS PRESENTES EN LA ASOCIACIÓN**

La persona abajo firmante Sergio Siverio Luis en su nombre y representación de la **ASOCIACIÓN LGTBI\* DIVERSAS CANARIAS** asume un compromiso explícito en materia de Igualdad entre todas las identidades sexogenéricas de la entidad, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno.

Y, para que así conste, firma el presente documento de compromiso para con la igualdad.

**En Puerto de la Cruz a 3 de noviembre de 2021**

*Firma (nombre y cargo)*

## **COMPROMISO DE CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD**

Las personas abajo firmantes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria para la igualdad, que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de trato y oportunidades en la **Asociación LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**, favoreciendo la equidad plena entre mujeres, hombres y personas no binarias.

La Comisión tendrá los objetivos y funciones nombrados a continuación:

- Promover la Igualdad y no discriminación.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas para fomentar la igualdad.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas establecidas en el **I PLAN DE IGUALDAD (2022-2026) DE LA ASOCIACIÓN LGBTI\* DIVERSAS CANARIAS**.
- Tener en cuenta y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla con respecto a este tema.

Dicha comisión estará formada por:

- Por parte de la representación de la entidad: Sergio Siverio Luis.
- Por parte de la representación de la plantilla: Yésica Felipe Simón, Adam Cabrera Castellano, Meritxell Lorenzo, Paula Rodríguez, Alexis Hernández, Anthony Juan Carballo Díaz y José Francisco Barroso Luis.

Y, así, para que conste, firman el presente documento de compromiso para con la igualdad.

**En Puerto de la Cruz a 3 de noviembre de 2021**  
*Firma (nombre y cargo)*



