

KSEMAN (que tengas paz) Asociación para el
acompañamiento en enfermedades avanzadas,
procesos de fin de vida y duelo



PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE:

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	3
INTRODUCCIÓN	4
SITUACIÓN INICIAL DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD	
CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS DESTINATARIAS	7
VIGENCIA DEL PLAN	7
PLAN DE ACCIÓN	7
EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	8
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN	8
COMUNICACIÓN	9
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	10
RETRIBUCIÓN	10
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL	10
ANEXO I	12
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación Kseman, es una asociación aconfesional, sin ánimo de lucro, que nace de la inquietud de profesionales de la salud (Psicóloga, enfermeras, auxiliares de enfermería, fisioterapeuta) al observar durante años de experiencia profesional, la angustia que, a nivel psicológico, emocional y espiritual, causa la etapa final de la vida, la muerte.

Nuestro objetivo es el acompañamiento y sostén integral (físico, psíquico, social, emocional y espiritual) a personas y familiares ante un diagnóstico, de enfermedad grave, enfermedad avanzada, proceso de muerte y duelo.

Kseman, está registrada en el Registro General de Asociaciones, con el Nº 31.587 y con fecha 21 de abril de 2021.

Tenemos la sede en Talavera de la Reina:

- Entrada Barrio Nuevo, 2, 2ºD
- Avd. Pio XII, 11D, bajo Izda.

Pertenecemos a:

- Al final de la vida.....

Los fines recogidos en los estatutos de la entidad, son:

- Dar apoyo psicosocial y espiritual, en el final de la vida y en enfermedades avanzadas.
- Trabajar con familiares para la aceptación y acompañamiento con amor y serenidad al moribundo.
- Ofrecer ayuda y colaboración a los Servicios de Cuidados Paliativos Hospitalarios y/o domiciliarios de la GAI del Hospital General Nuestra Señora del Prado, de Talavera de la Reina, así como Residencias de Mayores.
- Asesoramiento, orientación y/o psicoterapia, hacia el cuidado de menores, cuando en una familia hay un proceso de enfermedad grave y/o muerte.
- Ofrecer apoyo a los familiares en el afrontamiento y superación del duelo.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia y condición.

A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas y privadas y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Tomando como referencia normativa la presente ley, la Asociación KSEMAN (Que tengas paz), decide iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad para la incorporación del enfoque de género en la organización.

De este modo, la entidad pretende superar los posibles desequilibrios que existan entre hombres y mujeres en diferentes áreas como el acceso al empleo, el desarrollo profesional o las condiciones laborales, entre otras, con el convencimiento de que su puesta en marcha permite valorar y optimizar las potencialidades del capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar su productividad y motivación y como consecuencia, su grado de satisfacción con la entidad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad 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 como, sino también de evaluar el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

SITUACION INICIAL DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD

La Asociación KASEMAN (Que tengas paz) de Talavera de la Reina, es una entidad sensibilizada con la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, es el de la intervención socio-sanitaria y su filosofía implica que tanto la entidad como sus integrantes, comparten valores de justicia, equidad social y que sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluidos la igualdad de género.

Tras realizar un diagnóstico de la situación actual en nuestra entidad se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La Junta Directiva, esta compuesta exclusivamente por mujeres, ya que solo contamos con dos hombres en la Asociación y rechazan formar parte de la Junta Directiva.
- No tenemos personal contratado, ni retribuido, por que carecemos de ayudas económicas, y trabajamos altruistamente, pero este Plan le realizamos pensando en un futuro más o menos inmediato, donde podamos contratar a profesionales, ya que la demanda de atención en la ciudadanía está aumentando considerablemente.
- No existen medidas específicas y explícitas con respecto a la tendencia a la feminización general y a la masculinización particular, el 85% de las personas implicadas en nuestra entidad son mujeres.

A través de este Plan, la Asociación KSEMAN de Talavera de la Reina, pretende sentar las bases de una planificación sistemática y planificada de la igualdad de hombres y mujeres, vinculada a una cultura de igualdad. Según el diagnóstico, en general existe la percepción de que no hay discriminación en la organización, si bien las acciones realizadas, no están plenamente visibilizadas, ni identificadas como tales para promover la igualdad de género.

El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que se estaba haciendo en la entidad. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

CARACTERISTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Es colectivo, dirigido a la totalidad de la Junta Directiva y a los posibles contratos que se puedan hacer en la evolución de la Asociación KSEMAN.
- Adopta la transversalidad de genero, como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del dialogo y cooperación de las partes.
- Es evaluable: El Plan incorpora indicadores de medidas que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Es flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo y a la realidad.
- Es preventivo: Eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

EL OBJETIVO GENERAL de este Plan es “Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción desarrollado” y cuyos objetivos específicos son:

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

- Facilitar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de las personas que integren la plantilla de la entidad.

Se pretende que el Plan sea una guía de trabajo relista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

AMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS DESTINATARIAS

El Plan será de total aplicación al voluntariado y a los/as trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la Asociación KSEMAN (Que tengas paz) de Talavera de la Reina.

VIGENCIA DEL PLAN

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, de la Asociación KSEMAN, forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso del cumplimiento de Plan, garantizándose a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad nos indica que, aunque ya se realizan algunas acciones que aseguran la igualdad de trato y oportunidades en la entidad, debemos plantearnos como reto seguir avanzando en esta área, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de Acción tiene como propósito establecer objetivo y medidas que la entidad se compromete a desarrollar y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada.

Las medidas que integran este Plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son las siguientes:

- 1) Empleo:
 - a) Reclutamiento y selección de personal
- 2) Promoción y desarrollo profesional
 - a) Formación.
- 3) Comunicación
 - a) Lenguaje no sexista
 - b) Comunicación interna y externa
- 4) Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 5) Retribución
- 6) Conciliación vida personal-vida profesional

EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL (*1)

Objetivo: Garantizar que los procesos de selección, se realizan en condiciones de igualdad, de trato y de oportunidades.

Medidas:

- Utilización de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en los formularios y documentos de selección de la entidad.
- No realizar preguntas de carácter personal en el proceso de selección

Indicadores:

- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respeten criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Presentación de informes sobre documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas, las entrevistas.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN.

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.

Medidas:

- Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.

(*1) Se tendrá en cuenta, desde el primer profesional que KSEMAN, pueda contratar

Indicadores

- Porcentaje de personas de la plantilla formadas en igualdad.
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad.

COMUNICACIÓN

a) LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad.

Medidas:

- Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos (tanto internos como externos) para formalizarlo en toda la comunicación escrita de la entidad.
- Incorporar un lenguaje no sexista en todas las publicaciones que se realicen desde la entidad: Folletos, cartelería, publicaciones en redes sociales, web...

Indicadores:

- Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje no sexista.

B) COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Medidas:

- Informar a la plantilla de la entidad de la elaboración y puesta en marcha de este Plan de Igualdad.
- Informar a usuarios y voluntariado sobre la elaboración y puesta en marcha de este Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que la plantilla ha sido informada.

- Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que usuarios y voluntarios han sido informados

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

Medidas:

- Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Comunicar el protocolo de actuación a toda plantilla de la entidad

Indicadores:

- Presentación del documento-protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo (Anexo I)
- Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que la plantilla ha sido informada.
- Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.

RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.

Medidas:

- Mantener una política retributiva igualitaria y transparente y que esta sea conocida por toda la plantilla de la entidad según el convenio por el que se rige la entidad.

Indicadores:

- Porcentaje de retribución salarial de hombres y mujeres diferenciado.

CONCILIACION VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de la entidad.

Medidas:

- Favorecer la flexibilidad horaria y la adaptación de la jornada laboral siempre y cuando no afecte a la actividad habitual de la Asociación.
- Comunicar las medidas de conciliación (tanto Convenio Laboral como las recogidas en este Plan) a las que se puede acoger la plantilla.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

Indicadores:

- Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que la plantilla ha sido informada de las medidas de conciliación laboral y personal.
- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Nuestra asociación pretende adecuarse a los tiempos y profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación con el objetivo de prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

NORMATIVA

La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

- *Que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3)*
- Que las empresas están obligadas a “*Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”
- Que “*con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*” (art. 48.1)
- Y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - Mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.

- Informando a la presidencia de la Asociación de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El Acoso sexual es “*cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (art. 7.1)

El objetivo del acoso es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES: Chantaje de tipo sexual, contacto físico, cualquier tipo de agresión sexual, insinuación de tipo sexual...

El Acoso por razón de sexo es “*Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (art. 7.2)

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo suelen ser calificadas como conductas MUY GRAVES: Descalificaciones públicas por razón de sexo, utilización de expresiones sexistas, conductas discriminatorias...

PROCEDIMIENTO

PRESENTACION DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS: Cualquier usuario, voluntario, socio, trabajador cuando los haya o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO INFORMAL: En los supuestos en los que la junta directiva de KSEMAN estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto en el que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que igualmente se trata de una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Junta Directiva de KSEMAN iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez confirmada la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrara en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterativa o persistente podía llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere oportunas.

El objetivo de este procedimiento informal será resolver de forma "extraoficial" y que esa conducta no llegue a convertirse en una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

PROCEDIMIENTO FORMAL: Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso y el/la denunciante no quede satisfecho/a con la solución alcanzada a través del procedimiento informal podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia formal se realizará por escrito y se remitirá a la Junta directiva de KSEMAN, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

A partir de la denuncia, la Junta Directiva de KSEMAN, notificara la recepción de la denuncia a la persona denunciada y a su vez adoptaraá medidas cautelares, entre las que se encuentran el alejamiento de los implicados con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Las medidas tomadas en ningún caso podrán suponer

para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Se iniciará un proceso de investigación de la situación con la intención de recabar toda la información necesaria que la aclare garantizando en todo caso confidencialidad y agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de 15 días a contar desde el día de la recepción de la denuncia, la Junta Directiva de KSEMAN elaborará un informe en el que deberán constar las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Si la Junta Directiva de KSEMAN, durante ese periodo no pudiera acumular las pruebas necesarias para fundamentar la denuncia, ésta podrá ser declarada nula, aunque la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada y la Junta Directiva deberá tomar las medidas oportunas al respecto.

Así mismo, la víctima podrá recurrir este procedimiento ante la inspección de trabajo o a través de la vía judicial, siempre que no esté de acuerdo con la conclusión del mismo o con las medidas adoptadas.

REGIMEN SANCIONADOR

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves.

Este protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Por lo tanto, son circunstancias agravantes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o con poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera iniciado un procedimiento por la vía formal o informal.

- La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos u otras personas con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

La decisión sobre la sanción o sanciones aplicadas la tomará la Junta Directiva de KSEMAN y será comunicada tanto a la víctima como la persona que ha cometido el acoso y estarán sujetas al principio de proporcionalidad. Estas sanciones serán:

- Apercibimiento
- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Cambio de horario y turno
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario.

Se debe garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal de la Asociación KSEMAN.