

Plan de Igualdad


gTt- VIH

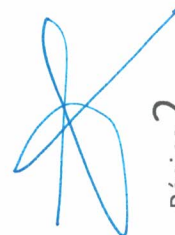
2020- 2024

DATOS ASOCIACIÓN

Denominación social:	Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH (gTt-VIH)
Forma jurídica:	Asociación
Dirección:	Avinyó 44 - 3 planta
Localidad:	Barcelona
Provincia	Barcelona
Código Postal	8002
Comunidad Autónoma	Catalunya
Teléfono:	932080845
E-mail:	administracion@gtt-vih.org
Página Web:	www.gtt-vih.org

gTt CIF: G-61332284. Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio de Interior Número Nacional: 592563 Grupo 1 Sección 1ª de Madrid

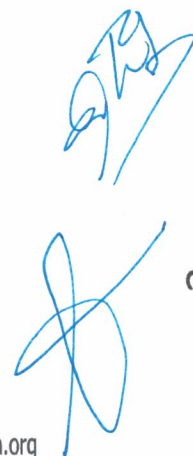




ÍNDICE

DATOS ASOCIACIÓN	2
ÍNDICE.....	3
INTRODUCCIÓN	4
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
INFORME DE DIAGNÓSTICO	8
OBJETIVOS	15
MEDIDAS DE IGUALDAD	16
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22

gTt: CIF: G-61332284 Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio de Interior Número Nacional: 592563 Grupo 1 Sección 1ª de Madrid



INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empleador.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Primer Plan de Igualdad de la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH):

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

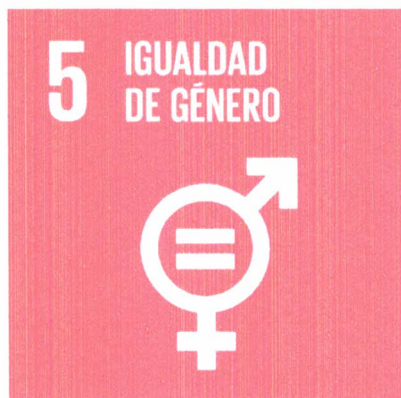
Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno.

Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) se concibe como:

- Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la organización en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la asociación en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la asociación es:

- **Estratégico:** articula un nuevo enfoque en la asociación a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la asociación, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la asociación en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la asociación, la representación legal de la plantilla y el personal de la asociación mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la asociación.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)

TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org

WEBSITE: www.gtt-vih.org



- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la asociación.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la asociación ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por 4 personas:

- 2 personas en representación de la asociación
- 2 personas en representación de la plantilla

Las personas que componen la Comisión Negociadora durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad han recibido formación en brechas de género en el ámbito laboral.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la asociación personal cedido por empresas de trabajo temporal, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente a su firma el 29 de diciembre de 2020 a 28 de diciembre 2024.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

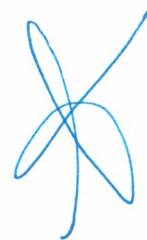
El Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH (gTt) es una asociación sin ánimo de lucro legalmente establecida en Barcelona en febrero de 1997, declarada oficialmente Entidad de Utilidad Pública en junio de 2002 e inscrita como Organización No Gubernamental de Desarrollo en Cooperación Internacional en diciembre de 2005.

El código del CNAE se encuentra en la categoría S, de Otros servicios, en la subcategoría 94, Actividades asociativas, y en concreto, en la 94.99, Otras actividades asociativas n.c.o.p. (no clasificada en otras partes)

De acuerdo con sus objetivos, en gTt se elabora información sobre tratamientos del VIH y el SIDA y otros temas relacionados desde una perspectiva comunitaria. De esta manera se quiere contribuir a que las personas con VIH puedan decidir por sí mismas, en diálogo con su profesional de medicina, si tratarse, y en tal caso, cómo y cuándo hacerlo.

También se aborda cualquier otro aspecto social, económico, político o cultural relacionado con la situación de las personas con infección por VIH y llevan a cabo acciones de defensa y promoción de los derechos humanos.

Áreas de interés y proyectos



En 2018, abrió una delegación en Madrid.

c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)
TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org
WEBSITE: www.gtt-vih.org

MISIÓN

gTt proporciona atención, información y acompañamiento, desde una perspectiva comunitaria, sobre la infección por VIH, las infecciones de transmisión sexual (ITS), las hepatitis virales y sus tratamientos, con el fin de que las personas afectadas sean capaces de tomar, junto con sus médicos, sus propias decisiones referentes a su salud.

VISIÓN

El trabajo de nuestra entidad se dirige a intentar que las personas con VIH, o en riesgo de adquirirlo, tengan la oportunidad de vivir el mayor tiempo posible con la mejor calidad de vida.

VALORES

- Ética y transparencia
- Profesionalidad
- Rigor informativo
- Actualización continua
- Creatividad e innovación
- Apoyo entre iguales
- Defensa de los derechos humanos

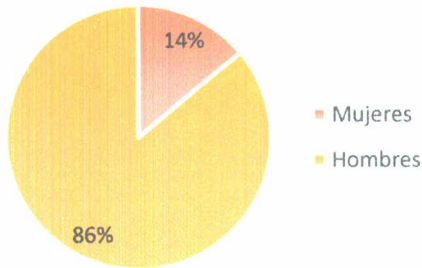
La Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) implanta su primer Plan de Igualdad desde el convencimiento que trabajar en pro de una sociedad libre de discriminación es la forma de construir una sociedad en las que todas las personas puedan contribuir al desarrollo, la justicia y la paz, por ello asumen su implantación desde la voluntariedad y con el triple objetivo de identificar aquellos aspectos que puedan estar suponiendo un obstáculo en el acceso, permanencia y promoción en la asociación como consecuencia de prácticas basadas en la reproducción de roles y estereotipos de género, por otro lado que este plan sirva para establecer procesos internos de mejora continua y por último llevar nuestro valor de defensa de los derechos humanos a todo tipo de relaciones internas y externas que se produzcan en el desarrollo de nuestras funciones.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

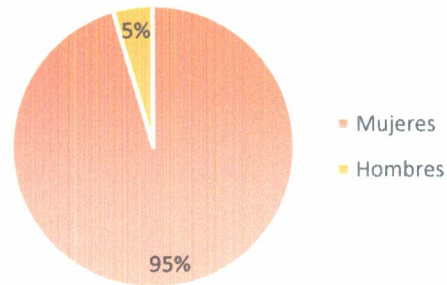
c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)
TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org
WEBSITE: www.gtt-vih.org

La plantilla de gTt-VIH, se distribuye en dos delegaciones, en Barcelona donde trabaja el 70% de la plantilla, y la delegación de Madrid con el 30% del personal contratado.

Porcentaje plantilla por sexo.
 Delegación de Barcelona



Porcentaje plantilla por sexo.
 Delegación de Madrid



a) Proceso de selección y contratación

La plantilla anual en la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) es de 10 personas, compuesta por un 30% de mujeres y un 70% de hombres.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN: el índice de feminización es de **0,3 puntos**, lo que indica que por cada hombre contratado no hay correlación en contratación de una mujer, ya que no llega el índice de feminización a un punto.

En gTt-VIH el inicio de un proceso de selección para la contratación de personal viene marcado por las necesidades de incorporar personal a nuevos proyectos aprobados en el marco de una convocatoria de subvenciones o por adjudicación de servicio en administración pública.

Actualmente la plantilla se mantiene estable y las últimas incorporaciones se produjeron entre 2015 y 2020.

El 70% de la plantilla tiene 46 o más años, en esa franja de edad se encuentran el 67% de las trabajadoras y el 71% de los trabajadores.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Posibilitar el acceso de mujeres jóvenes para reducir la infrarrepresentación de mujeres.
- Realizar una revisión del proceso de selección desde la apertura de la necesidad de contratación hasta la decisión de elección de candidatura, para detectar posibles sesgos de género que se puedan estar produciendo en el proceso.

b) Clasificación profesional

El 60% de la plantilla trabaja en la categoría de Ingeniería técnica, peritaje y ayudante con titulación, un 30% en personal de alta dirección o titulación superior, y un 10% como oficial en la

categoría administrativa. En un análisis por sexo los trabajadores en un 71% en la categoría de personal con titulación y un 29% en alta dirección, mientras que las trabajadoras un 33% están contratadas en alta dirección, 33% como personal con titulación y un 33% como oficial administrativa.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar la formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.

c) Formación

En gTt-VIH la Educación y transferencia del conocimiento es un eje de actuación de la propia asociación en los últimos años se han organizado diversas acciones formativas dirigidas tanto a personas con VIH y/o hepatitis víricas como a profesionales que atienden en alguno de los servicios que presta la propia asociación como en otros dependientes de organizaciones públicas y/o privadas de atención a personas con VIH.

A lo largo de un año, gTt llega a organizar o participar en cerca de 50 acciones formativas, consistentes en cursos, jornadas, seminarios y congresos.

Temáticas de la formación impartida:

- Formación de cibereducadores para la promoción de la salud sexual a través de Internet.
- Abordaje integrado de la salud sexual y los problemas de consumo de drogas en el contexto de ChemSEx.
- Formación de Mediadores para el apoyo a personal con el VIH.
- Hacerse mayor con el VIH.
- Formación sobre hepatitis C para agentes de salud.
- Hacerse mayor con el VIH: Jornada de actualización sobre envejecimiento y VIH.
- Reducción de los riesgos y daños en la sexualidad y el consumo de drogas: Una mirada a la perspectiva LGTB+
- HepyCure: Trabajamos juntos hacia la eliminación del VHC.
- Políticas de eliminación de la hepatitis C: Cribado, derivación y seguimiento del paciente.
- Relación de paciente VIH y profesionales sociosanitarios.
- Hepatitis C, VIH y otras ITS: retos para la prevención y la coordinación de recursos.

Todas las personas que trabajan en la asociación participan a lo largo del año en las acciones formativas que se organizan.

Las temáticas impartidas van especialmente dirigidas a impartir conocimientos técnicos para abordar desde el punto de vista sociosanitario el VIH.

En la formación de los últimos años no se han realizado curso relacionados con la igualdad de oportunidades dirigidos al personal de la asociación.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incluir cursos relacionados con contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que hasta el momento no se han incluido en la oferta anual de formación.
- Llevar un registro de la formación a la que accede el personal de la asociación anualmente desagregado por sexo.

d) Promoción profesional.

En el último año se han producido dos promociones y las dos han sido de mujeres en un caso relacionada con promoción salarial sin cambio de categoría y en otro ha sido un cambio de categoría decidido por la dirección de la asociación.

Los movimientos de personal debido a promociones no es algo habitual en la dinámica de gestión de recursos humanos como consecuencia del tamaño de la plantilla, donde las posibilidades de desarrollo profesional están limitadas por la propia estructura organizacional. Atender a la evolución de crecimiento de la asociación y en el caso de ampliar servicios a otros territorios puede ser una oportunidad para incorporar mujeres en órganos de decisión.

ÁREAS DE DESARROLLO

- En el plan de formación no se incluye formación que esté directamente ligada a la promoción.

e) Condiciones de trabajo.

El 100% de las contrataciones son de tipo indefinido, el 80% en modalidad a tiempo parcial y el 20% a tiempo completo. En el caso de las mujeres el 100% están contratadas a tiempo parcial y en el de los hombres un 71% de esta forma y un 29% a tiempo completo.

La vinculación del trabajo efectivo subvenciones y/o contrataciones públicas hace que no exista una actividad regular anual que permita asegurar a toda la plantilla una jornada completa durante todo el ejercicio anual.

El 100% de las mujeres se han incorporado a la asociación en los últimos 5 años, mientras que los hombres es así en un 42% de los casos, el 57% supera los 6 años de antigüedad en gTt-VIH.

En torno al 70% del personal realiza una jornada laboral comprendida entre 20 y 35 horas semanales, ambos sexos trabajan en este tipo de jornada de forma bastante similar, la diferencia por sexo se produce en el 30% restante que en el caso de las trabajadoras realiza una jornada de menos de 20 horas semanales y los trabajadores en jornada de 40 horas.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Fomentar la contratación en jornada completa de mujeres.

gTt CIF.: G-61332284 Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio de Interior Número Nacional: 592563 Grupo 1 Sección 1ª de Madrid

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El 30% del personal tiene responsabilidades familiares, correspondientes a menores a su cargo, en el caso de las trabajadoras corresponde a menores de 15 o más años, y en el caso de los hombres se distribuyen entre menores de 3 a 6 años, de 7 a 14 y de más de 15 años.

Teniendo en cuenta la edad media de la plantilla las necesidades de atención a menores no es una prioridad en su gestión de recursos humanos.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecer criterios y canales de información y comunicación para informar al personal sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad de menores y mayores dependientes.

g) Infrarrepresentación femenina.

En gTt- VIH, existe infrarrepresentación femenina, el índice de feminización es de 0,3 puntos.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Visibilizar el compromiso de gTt-VIH para la contratación de mujeres con el objeto de atraer talento femenino a la hora de iniciar procesos de selección.

h) Retribuciones.

En gTt VIH no se ha detectado brecha salarial.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar un análisis anual de las retribuciones desde la perspectiva de género.

i) Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género

En gTt VIH no se realiza la evaluación de riesgos laborales anual incorporando la variable sexo en cuanto a valoración del riesgo o incorporación de actividades preventivas en los puestos ocupados por mujeres.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Solicitar a la empresa responsable de la evaluación de riesgos que incorpore evaluación de riesgos psicosociales.

j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el momento de realización del diagnóstico de igualdad en gTt VIH no existe un procedimiento

c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)

TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org

WEBSITE: www.gtt-vih.org

negociado dirigido a la prevención y actuaciones ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Elaborar un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Incorporar la manual de acogida de la asociación la información relativa al procedimiento para la actuación ante situaciones de acosos sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir información sobre conductas susceptibles de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. En los convenios colectivos de aplicación se han identificado medidas concretas, como Código de conducta, la asociación debería revisar todas las medidas recogidas en los textos e incorporarlas.

k) Comunicación y género

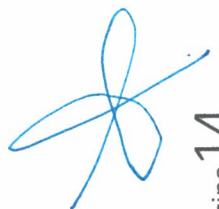
En términos generales se puede afirmar que en la comunicación interna de la asociación no se dispone de un tratamiento con lenguaje inclusivo y/o no sexista en las comunicaciones.

El uso del masculino como genérico es el tratamiento cotidiano que se realiza.

Campañas de sensibilización y/o comunicación sobre algún tema específico de igualdad no se han realizado con anterioridad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- El compromiso adquirido con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades debe convertirse en seña de identidad de la compañía tanto externa como internamente.
- Adaptar los textos, mensajes y comunicaciones a un uso no sexista del lenguaje.
- En el protocolo de acogida incorporar la referencia al Plan de Igualdad y facilitar un sistema para el acceso a información relacionada con este.
- Adherirse a campañas de igualdad, en especial las promovidas en fechas clave como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, 25 de noviembre, Día Internacional para eliminación de la violencia contra las mujeres.



OBJETIVOS

- Asegurar que los procesos de selección se desarrollen garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Favorecer la formación dirigida a sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Utilizar un uso inclusivo del lenguaje y la comunicación visual.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de menores como de mayores dependientes.
- Disponer de un protocolo para la prevención y actuación ante acoso sexual o por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la asociación.
- Establecer procesos internos dirigidos a organizar el trabajo mediante sistemas que favorezcan la igualdad.



MEDIDAS DE IGUALDAD


Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional.
- e. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- f. Infrarrepresentación femenina.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i. Comunicación y género

Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO: Asegurar que los procesos de selección se desarrollen garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
1. Redactar los anuncios para la selección de personal, con un uso no sexista de la imagen y el lenguaje.	N.º anuncios realizados N.º de anuncios con texto no sexista N.º de anuncios con imágenes de ambos sexos	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024
2. Realizar un decálogo que recoja los principios básicos.	Decálogo	Dirección Administración	2021
3. Asegurar que en los procesos de selección se disponga de candidaturas de mujeres y hombres	N.º de candidaturas por procesos por sexo N.º de contrataciones por sexo	Dirección Comisión de Igualdad	2021 2022 2023 2024





Formación.

OBJETIVO: Favorecer la formación dirigida a sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN- DARIO
4. Realizar formación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	N.º acciones de formación N.º participantes por sexo N.º de horas Cuestionarios satisfacción	Dirección Administración Comisión Igualdad	2022 2024
5. Realizar formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo Cuestionarios satisfacción	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024
6. Difundir a todo el personal jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizados por entidades públicas.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo Cuestionarios satisfacción	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024

Promoción.

OBJETIVO: Favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
7. Priorizar la promoción de mujeres en la asociación en puestos de responsabilidad	N.º de promociones realizadas por sexo	Dirección Administración	2021 2022 2023 2024

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
8. Informar de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el cuidado de menores y mayores dependientes.	N.º acciones de información	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024
9. Establecer una política de reuniones con perspectiva de género, para ello se difundirá un protocolo para convocar y celebrar reuniones.	N.º de reuniones realizadas en base al protocolo N.º de medidas implantadas	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024





Infrarrepresentación femenina.

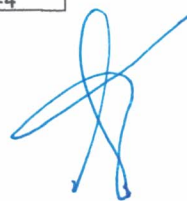
OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a la asociación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
10. Difundir el compromiso con la igualdad y la voluntad de contratación de mujeres en la asociación	N.º y tipo de difusión	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024

Retribuciones.

OBJETIVO: Disponer de un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
11. Realizar un análisis salarial anual de brecha por razón de género y ante la identificación establecer medidas correctoras	Informe de resultados	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024
12. Difundir los días europeo y español de brecha salarial.	N.º estudios y recursos difundidos	Dirección Administración Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024




Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
13. Aprobar un protocolo para la prevención y atención ante acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Comisión Igualdad	2021 2022 2023 2024
14. Formar a la Comisión Negociadora del plan de igualdad en la identificación de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	N.º de participantes por sexo	Dirección Administración Comisión Igualdad	2022

Comunicación e imagen no sexista.

OBJETIVO: Comunicar y utilizar una imagen no sexista, que ayude a reducir y eliminar los roles y estereotipos de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALEN DARIO
15. Cambiar los textos de las comunicaciones, para pasar de uso del masculino como genérico al uso neutro.	Textos modificados.	Administración	2021 2022 2023 2024
16. Cuando se publiquen imágenes incorporar aquellas en las que aparezcan mujeres y hombres.	Imágenes publicadas	Administración	2021 2022 2023 2024
17. Apoyar las campañas que se realicen para difundir los días internacionales de la mujer y de la lucha contra la violencia hacia las mujeres.	Campañas por temática.	Comisión de Igualdad	2021 2022 2023 2024

18. Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico...).	N.º y tipo de acciones de difusión.	Dirección	2021 2022 2023 2024
19. Participar en jornadas sobre igualdad de género y siempre que sea posible en las jornadas y acciones de formación propia analizar la situación específica de las mujeres en el área de análisis.	N.º y tipo de jornadas	Dirección	2021 2022 2023 2024
20. Incluir en la memoria anual de actividades un espacio para difundir las actividades realizadas en el marco de implantación del plan de igualdad,	Memoria anual de actividades	Dirección Administración	2021 2022 2023 2024

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) una composición paritaria formada por una representación de la asociación y una representación de la plantilla.

Composición 4 integrantes, dos en representación de la asociación, dos en representación de la plantilla.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la asociación.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra

c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)

TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org

WEBSITE: www.gtt-vih.org

persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello ser convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la asociación de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

CALENDARIO DE REUNIONES

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2022, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en noviembre de 2020 hasta diciembre de 2022. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad de Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH). Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad. Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

QUORUM

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de esta.

ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

c/ Avinyó, 44 3ª Planta 08002 Barcelona (Spain); c/ Gandía, 1 Local 9A 28007 Madrid (Spain)
TEL: +34 93 208 08 45 (sede Barcelona) – 683 280 312 (delegación Madrid) E-MAIL: contact@gtt-vih.org / madrid@gtt-vih.org
WEBSITE: www.gtt-vih.org

El Plan de Igualdad de Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH), sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

El Plan de Igualdad de Asociación Grupo de Trabajo sobre tratamiento del VIH (gTt-VIH) ha sido negociado por la representación de la asociación y por la representación de la plantilla, y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Barcelona a 28 de diciembre de 2020

En representación de la asociación



Fdo. Ever Esteban Flores González

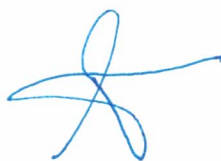


Fdo. Miguel Ángel Vázquez Naveira

En representación de la plantilla



Fdo. Ana María Burgos Peláez



Fdo. Bárbara Simó Melini

