

**Plan de Igualdad de mujeres  
y hombres de LARPA**



Ludópatas Asociados  
en Rehabilitación  
del Principado de Asturias

# **Plan de Igualdad**

# **LARPA**

## INTRODUCCIÓN

A pesar de los cambios sociales favorables que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas, aún existen diferencias significativas en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Por lo general, los hombres están mejor valorados y remunerados, tienen mayor participación y mayor influencia en la toma de decisiones en detrimento de las mujeres.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en casi todos los países. Así mismo, la *Constitución española de 1978* proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por sexo, en el artículo 14, se expone:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La entrada en vigor de la L.O.I. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) tiene el objetivo de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Con respecto al ámbito laboral, en su artículo 5, se expone:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Además, la igualdad entre las personas trabajadoras también se menciona en el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Con respecto a los derechos laborales, el artículo 4 expone que:

“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Así mismo, con la implementación del *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*, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, se pretende garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Desde LARPA, concienciados con la necesidad de que exista una igualdad efectiva y reafirmando uno de los valores que rige nuestra asociación desde que se fundó, el artículo 2.1 de nuestros estatutos expone que:

g) “LARPA se declara una organización de apoyo a la igualdad de la mujer y el hombre, especialmente en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las mujeres en términos absolutos suponen más de la mitad de las personas socias y beneficiarias de la entidad por lo que atendiendo a la declaración de la organización de defensa de la mujer, de acción de protección integral contra la violencia de género y de promoción de la igualdad de género, podrá, a decisión de la Junta Directiva, crear un área de la mujer, basada en los principios de universalidad, laicidad, respeto a la diversidad religiosa e integración cultural y en la sociedad, en igualdad de derechos”.

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

A continuación, se muestra el diagnóstico de la situación de LARPA en lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres.

### ANÁLISIS DAFO

F. INTERNOS	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Requiere de la voluntad y el compromiso de trabajo por parte de todas las personas que componen la asociación.</li> <li>-Ausencia de estrategias transversales para la aplicación de las políticas de igualdad.</li> <li>-Segregación horizontal en la composición de la Junta Técnica.</li> <li>-Desequilibrio en la participación de mujeres y hombres en puestos de la Junta Directiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Equipo técnico cualificado y especializado en términos de igualdad de género.</li> <li>-Equipo técnico con igualdad de condiciones laborales.</li> <li>-Elevado nivel de implicación y sensibilización con respecto a la igualdad de género.</li> </ul>

F. EXTERNOS	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puede haber una carencia de recursos</li> <li>-Fuerte arraigo y naturalización de roles, estereotipos y actitudes sexistas en la sociedad.</li> <li>-Creencia errónea generalizada en la sociedad en relación a que la igualdad de género está conseguida.</li> <li>-Fuerte presencia en la sociedad actual del lenguaje sexista.</li> <li>-Dificultades para disponer de datos segregados por género.</li> <li>-Falta de visibilización de la utilidad o rentabilidad de la implementación de un Plan de Igualdad.</li> <li>- Visión Externa, resignada y conformista, ante las desigualdades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos que afectan a la vida de las personas usuarias.</li> <li>-Una estructura orgánica y funcional con sesgos de género dificulta la incorporación de una perspectiva global.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La planificación e implementación de actuaciones en términos de igualdad de género, no requiere una gran cantidad de recursos materiales, humanos o temporales para ser llevadas a cabo.</li> <li>-Incorporación de la igualdad en la agenda.</li> <li>-Importancia creciente de valores relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</li> <li>-Mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación que implican a LARPA.</li> </ul>

## PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas con la finalidad de lograr igualdad de trato y oportunidades en la asociación, eliminando así la discriminación por razón de género.

### OBJETIVOS DEL PLAN

#### **Objetivo general:**

- Suprimir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

#### **Objetivos específicos:**

- Incorporar los medios necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Fomentar valores de respeto, igualdad y tolerancia.
- Trabajar garantizando un clima laboral seguro, saludable y libre de riesgos.
- Intervenir desde una perspectiva de género.
- Comunicación inclusiva y no sexista.
- Concienciar acerca de las desigualdades sociales que supone ser mujer.
- Reducir la segregación horizontal y vertical.

### BENEFICIOS

- Mayor compromiso de las personas trabajadoras, disminuyendo el absentismo laboral.
- Mejora del clima laboral, y por tanto, mayor productividad de los/as trabajadores/as y notable mejoría en la calidad del servicio.
- Mayor capacidad de atracción de profesionales cualificados.
- Perfeccionar la imagen de la asociación en la sociedad, ya que, gracias al Plan de Igualdad, el bienestar e implicación del personal incrementará, mejorando así nuestra imagen hacia el exterior.

MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

ÁMBITOS	OBJETIVOS	MEDIDAS
<p><b>Igualdad de oportunidades</b></p>	<p>1.- Incorporar los medios necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</p> <p>2.- Fomentar valores de respeto, igualdad y tolerancia.</p>	<p>1.- Diseño, elaboración e implementación del Plan de Igualdad.</p> <p>2.- Realizar cuestionarios y reuniones anuales para el seguimiento y la valoración del Plan.</p> <p>3.- Formar a los/las profesionales en cuestiones de igualdad de género.</p> <p>4.- Incorporar el compromiso en igualdad de mujeres y hombres en la documentación corporativa de la asociación.</p>
<p><b>Salud laboral y prevención acoso</b></p>	<p>Trabajar garantizando un clima laboral seguro, saludable y libre de acoso.</p>	<p>1.- Incorporar la igualdad de género como objetivo de salud laboral.</p> <p>2.- Formar a los/las profesionales sobre seguridad y riesgos laborales.</p> <p>3.- Formar a los/las profesionales en prevención y protocolo de actuación frente al acoso.</p> <p>4.- Informar sobre los derechos y recursos existentes para mujeres víctimas de violencia de género o acoso laboral.</p>

ÁMBITOS	OBJETIVOS	MEDIDAS
<p><b>Perspectiva de género</b></p>	<p>Intervenir desde una perspectiva de género.</p>	<p>1.- Formar a los/las profesionales sobre el tema.</p> <p>2.- Incorporar la perspectiva de género en la selección de profesionales, a través de un modelo de entrevista laboral.</p> <p>3.- Basar todas las acciones/actuaciones/actividades de la asociación y sus profesionales en la perspectiva e igualdad de género.</p> <p>4.-Incluir variables de género en todos los documentos y herramientas de recogida de datos.</p>
<p><b>Comunicación</b></p>	<p>Comunicación inclusiva y no sexista.</p>	<p>1.- Formar en comunicación inclusiva.</p> <p>2.- Fomentar, el lenguaje no sexista e inclusivo en todo tipo de comunicaciones.</p> <p>3.- Revisar las plataformas digitales de la asociación y corregir, si fuera el caso, el contenido sexista utilizado.</p>

ÁMBITOS	OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>Sensibilización</b>	Concienciar acerca de las desigualdades sociales que supone ser mujer.	<p>1.- Sensibilizar a los/las profesionales sobre la discriminación por razón de género.</p> <p>2.- Formar en conocimientos y herramientas sobre la materia a toda la plantilla.</p>
<b>Condiciones laborales y desarrollo profesional</b>	Reducir la segregación horizontal y vertical.	<p>1.- Favorecer la incorporación laboral del género infrarrepresentado.</p> <p>2.- Preparar a las mujeres que quieran optar a puestos directivos.</p> <p>3.- Llevar a cabo prácticas en clave de conciliación (de la vida laboral y personal) e integrar los cambios legislativos que afecten a la misma.</p>

## GLOSARIO<sup>1</sup>

Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Análisis DAFO: herramienta que permite analizar la situación, en este caso, de una asociación en cuanto a sus características internas y a los factores externos que afectan.

Conciliación de la vida personal y laboral. Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

Diagnóstico. Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También puede incluir las áreas de mejora.

Discriminación. Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación por razón de sexo. Limitación o anulación del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales, en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Género. Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

---

<sup>1</sup> Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo & Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo. (n.d.). *Las 6 "I" de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas*. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña. <https://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>

Igualdad de género. Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Perspectiva de género. Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Segregación horizontal del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

Segregación vertical del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Sensibilización en género. Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

## Bibliografía

Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo & Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo. (n.d.).

*Las 6 “i” de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas.* Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>