

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DYAR (Descubrir y Aprender)

1. Presentación Asociación DYAR

Asociación DYAR (Descubrir y Aprender) es una organización sin ánimo de lucro, que inicia su actividad el día 13/11/2015 con la elaboración del acta fundacional y los estatutos por parte de los/as socios/as fundadores. Desde el primer momento, la asociación tiene lugar con el fin de mejorar las condiciones sociales tanto de las personas como de su entorno; entendiendo así el sistema con un conjunto interrelacionado en el que nada puede desarrollarse sino lo hace en paralelo al desarrollo de su conjunto (entendiendo esto de una manera muy amplia: a nivel de desarrollo global de un aspecto específico de desarrollo de la persona, a nivel de la persona con el conjunto social, a nivel de la persona con el medio ambiente, a nivel de los grupos sociales con su comunidad, etc.)

Con fecha 08/03/2016 la Asociación se inscribe en el Registro Autonómico de Asociaciones de la Junta de Andalucía; otorgándosele el nº de inscripción 12164 de la Sección 1; con nacionalidad española, duración indefinida y ámbito de actuación autonómico; regulándose, en todo momento, al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de Marzo, reguladora del Derecho de Asociación, y la Ley 4/2006, de 23 de Junio, de Asociaciones de Andalucía.

Misión

Mejorar las condiciones sociales de las personas y de su entorno, con el objetivo de que se conviertan en actores protagonistas de su propio proceso de cambio socio-personales emprendidos, tanto para ellos como para su entorno.

Visión

Ser reconocida como una asociación activa, innovadora, transparente, útil, y necesaria en el ámbito de la dinamización socio-personal y cultural de personas, colectividades y entornos.

Valores



Rincón de la Victoria. Axarquía. Málaga



672.19.19.53



www.dyar.es



innovacion@dyar.es

Como principal valor de la entidad es preciso destacar el siguiente: Creencia en que los cambios se pueden llevar a cabo y que el punto nodal de estos estriba en la acción. Pero, para que las acciones se pongan en marcha, hacen falta elementos de impulso. Por esta premisa, nace la Asociación DYAR, como elemento impulsor de las acciones de cambio.

Aparejados a este valor, destacan también los siguientes:

- Transparencia
- Inclusión social
- Igualdad de oportunidades
- Desarrollo y consumo sostenible
- Economía social
- Innovación social

2. Legislación Referente

El presente Plan de Igualdad se configura al amparo de las siguientes referencias legislativas:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3. Análisis de partida



Rincón de la Victoria. Axarquía. Málaga



www.dyar.es



672.19.19.53



innovacion@dyar.es

El I Plan de Igualdad de la entidad contará con una vigencia de 5 años naturales, iniciándose esta el 01/01/2020 y finalizando el 31/12/2025. A partir de este momento, se revisará el presente plan y se establecerán las modificaciones necesarias para establecer un II Plan que recoja las mejoras asentadas y establezca las nuevas medidas para el siguiente lustro.

Las personas responsables de la elaboración de dicho Plan se conforman en Comisión integrada, de manera paritaria, por 2 personas responsables del equipo directivo de la entidad y 2 personas socias, trabajadoras o voluntarias de la misma.

4. I Plan de Igualdad: Introducción

Dada las características incipientes de la entidad, que en el año 2020 cumple 5 años desde su fundación; no es posible realizar un análisis histórico pormenorizado de la evolución de las políticas implementadas en materia de igualdad; por lo que dada esta circunstancia y dado, a su vez, de que se trata del I Plan; se establecen una serie de medidas que sirven como punto de partida para la elaboración de una línea de trabajo estratégica en la organización que permita iniciar, afianzar y ampliar una serie de procesos claves en la organización para el desarrollo de una aplicación de medidas de igualdad transversal al seno de la organización.

Así pues, a continuación, se presenta el plan estratégico operativo para su desarrollo durante el próximo lustro.

5. I Plan de Igualdad: Plan Operativo

Ejes de actuación

Objetivos

Actividades

Calendarización

Seguimiento



| Eje de actuación | Objetivo | Actividades | Calendarización | Seguimiento |
|-------------------------------------|--|--|---|---|
| Eje 1: Sensibilización | 1.1 Impregnar la cultura organizacional de la entidad. | 1. Inclusión de Actividad Específica en la celebración del Encuentro Anual Asociativo de la entidad. | Cada anualidad durante el periodo íntegro de aplicación del Plan (2020-2025). | Junta Directiva Enero de cada anualidad. (2021-2025) |
| Eje 2: Formación | 1.2 Potenciar la formación de las personas socias, voluntarias, trabajadoras y colaboradoras. | 2. Creación de lista de distribución de formaciones de especial interés para la difusión de las mismas entre las personas socias, voluntarias, trabajadoras y colaboradoras de la entidad. | Creación: 1º Semestre 2020 Actualización: Permanente | Junta Directiva Enero de cada anualidad. (2021-2025) |
| | 1.3 Revisar la aplicación transversal del principio de igualdad en la formulación y ejecución de las intervenciones. | 3. Elaboración de informe de análisis anual sobre la aplicación de dicho principio en cada una de las intervenciones (proyectos) elaboradas y realizadas. | Diciembre de cada anualidad (2020-2025) | Junta Directiva Enero de cada anualidad. (2021-2025) |
| Eje 3: Selección de personal | 1.4 Definir elementos a incluir en los procesos de selección de personal, que potencien y | 4. Realización de acciones de benchmarking sobre la aplicación de dichos criterios en | Anualidad 2020-2021 | Junta Directiva Enero 2022 |



| | | | | |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| | enriquezcan la aplicación del principio de igualdad. | otras organizaciones sociales y elaboración de informe. | | |
| | 1.5 Elaborar y aprobar proceso de selección de personal. | 5. Creación de documento de proceso sistemático de selección de personal. | Anualidad 2022 | Junta Directiva. Enero 2023 |
| Eje 4: Conciliación laboral | 1.6 Revisar aplicación de medidas del Convenio Colectivo actual por el que se rige la entidad: Acción e Intervención Social en el Tercer Sector. | 6. Elaboración de informe sobre análisis de dichas medidas en Convenio Colectivo. | Anualidad 2023 | Junta Directiva. Enero 2024 |
| | 1.7 Valorar y esbozar propuesta de Diseño de Convenio Colectivo Propio que mejore las medidas del convenio anterior en materia de conciliación laboral. | 7. Elaboración de propuesta sobre Diseño de Convenio Colectivo Propio. | Anualidad 2024-2025 | Junta Directiva. Diciembre 2025 |
| Eje 5: Comunicación | 1.8 Difundir Acciones llevadas a cabo a través del espacio de Transparencia de la web de la entidad y redes sociales. | 8. Creación del espacio de Transparencia y publicación de documentación en dicho espacio y redes sociales. | Creación: 1º Semestre 2020 Actualización: Permanente | Junta Directiva. Enero de cada anualidad. (2021-2025) |

