



PLAN DE IGUALDAD 2023-2026

Asociación Nuevo Futuro Sirio

JUNIO 2023



10. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y POLITICA SALARIAL	
Objetivo	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar anualmente el registro retributivo con la herramienta que se recomienda desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. - Realizar informe que justifica la diferencia salarial cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH y en la toma de decisiones en materia de personas, de las nuevas personas contratadas y de la plantilla en general.
Cronograma de implantación	Los primeros 60 días de cada año natural.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: responsables de RRHH, administrativa-contable y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos y material bibliográfico.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha realizado el registro retributivo y el estudio de valoración de puestos cada año durante los primeros 60 días del año. - Verificar si se ha realizado informes de discrepancias salariales por sexo en toda la plantilla, por grupos y por escalas durante los primeros 60 días del año.



ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Garantizar la aplicación de criterios objetivos en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal
Medida	Desarrollo de un procedimiento de reclutamiento y selección de personal que haga más objetivo y pondere los criterios aplicables a la selección de personal, identificando el valor relativo que cada uno de ellos representa de cara a la toma de decisiones.
Personas destinatarias	Responsable de RRHH y nuevas personas candidatas.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Humanos: Responsable de RRHH Materiales: Equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	Verificación de que existe un procedimiento de reclutamiento y selección de personal.



ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Medida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. 2. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: responsables de RRHH, administrativa-contable y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos y material bibliográfico.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo y el estudio de valoración de puestos cada año durante los primeros 60 días del año. 2. Verificar si se ha realizado, o en qué grado se tiene, la revisión de clasificación profesional. 3. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles de puestos incorporando la perspectiva de género.



ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN	
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener un plan de formación más sistematizado que el actual. 2. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, estimulando a las mujeres (desde la dirección) para que realicen cursos bonificados y en competencias claves para que la formación sea más paritaria en estas áreas y fomentar así su inserción en áreas de trabajo masculinizados. 3. Estimular que los formadores externos tomen en cuenta la igualdad y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a todos los sexos. 4. Formar a la totalidad de la Asociación en igualdad.
Medida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un plan de formación más sistematizado en donde se compruebe que todas las personas de la Asociación pueden acceder a similares horas de formación para su desarrollo profesional y está abierto a toda la plantilla, preferentemente en horario laboral. 2. Ofrecer a las distintas trabajadoras de la plantilla, formación en cursos bonificado y en competencias clave. 3. Cuando se pida formación a personal externo, pedirle por escrito que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos. 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla, especialmente a dirección y mandos intermedios.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH y en la toma de decisiones en materia de personas, nuevas personas contratadas y plantilla en general.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Personal directivo, especialmente el responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: responsables de RRHH, administrativa-contable y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos, material bibliográfico, sala de formación. - Económicos: 300€ para un curso para toda la plantilla en Igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar que se tiene un plan de formación sistematizado. - Verificar lista de mujeres a las que se les ha propuesto formación para su desarrollo profesional (cursos bonificados y en competencias clave). - Verificar documento firmados donde formadores externos se comprometen a tomar en cuenta la igualdad y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos. - Verificar porcentaje de la plantilla que ha realizado formación en igualdad, especialmente a dirección y mandos intermedios.



ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Garantizar la aplicación de criterios objetivos en la promoción profesional, dentro del procedimiento de contratación, para las distintas áreas y grupos.
Medida	Desarrollo de un procedimiento que defina los criterios objetivos de promoción.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH y en la toma de decisiones en materia de personal y plantilla en general.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: responsables de RRHH y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos, material bibliográfico
Indicadores de seguimiento	Verificar que se tiene un procedimiento de promoción profesional diseñado y aplicado, incorporando la perspectiva de género en el mismo.



ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Medida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). 2. Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal. 3. Agregar 10 horas anuales a la bolsa de horas remuneradas para el acompañamiento médico de familiares de primer grado, atención médica del trabajador y asistencia a tutorías (que está en el artículo 77, punto h, del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, donde se estipulan un máximo de 15 horas anuales), con el fin de facilitar la conciliación de las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH y en la toma de decisiones en materia de personal y plantilla en general.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad. Realizar la encuesta anualmente.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: responsables de RRHH y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos, material de papelería.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad. 2. Verificación de la aplicación de encuesta para conocer las necesidades de la plantilla en lo relativo a la conciliación del personal. 3. Verificar que los trabajadores que han llegado a las 15 horas que establece el convenio para el acompañamiento médico de familiares de primer grado, atención médica del trabajador y asistencia a tutorías, se les ha ofrecido 10 horas más al año.



ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
Objetivo	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Medida	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Responsable de PRL
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Humanos: responsables de PRL y comisión de igualdad.- Materiales: equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la revisión del Plan de PRL para incorporar la perspectiva de género.



ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Asociación, especialmente en puestos directivos.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un seguimiento anual de promociones desagregadas por sexo en todos los niveles de la Asociación. - Promover nuevas elecciones sindicales para que haya representación femenina y más paridad en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
Personas destinatarias	Personal con responsabilidades en materia de RRHH y en la toma de decisiones en materia de personal, RLT y plantilla en general.
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad. Realización anual.
Responsable	Responsable de RRHH, RLT
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: RLT, responsables de RRHH y resto de la comisión de igualdad. - Materiales: equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del seguimiento anual de promociones en todos los niveles de la Asociación, especialmente en el directivo. - Verificación de la realización de nuevas elecciones con una Representación Legal de las Personas Trabajadoras más paritaria.



ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la Asociación.
Medida	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el actual Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, buscando el cumplimiento de otras leyes como la de canal de denuncias y de protección de datos. - Realizar actuaciones de comunicación sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad. Comunicación anual y en la incorporación de nuevos trabajadores.
Responsable	Comisión de Igualdad Responsables de comunicación Coordinadores clínicos
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: personal interno (comisión de igualdad, responsables de comunicación y coordinadores clínicos). - Materiales: equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación que se realiza revisiones del actual protocolo de acoso sexual en consonancia con otras leyes actuales. - Verificación que se realiza a principios de año una comunicación sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. - Verificación de que todos los trabajadores de nueva incorporación se les informa de la existencia del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo



ÁREA DE ACTUACIÓN: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo	Desarrollar una cultura en la asociación comprometida con la lucha contra la violencia de género
Medida	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. - Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. - En los casos en los que esté acreditada la situación de violencia de género, se facilitará un adelanto o un anticipo de 600-800€ del sueldo, a devolver en los siguientes meses. Además, si la trabajadora ha devengado dinero de su paga extra, si lo desea, podría adelantársele. Ambos para casos de urgencia. - En los casos en los que esté acreditada la situación de violencia de género y la trabajadora precise cambio de domicilio de forma urgente, tendrá un día adicional a lo estipulado en el convenio para hacerlo.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad Coordinadores clínicos
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: personal interno (comisión de igualdad, responsables de comunicación y responsable de hogar). - Materiales: equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación la elaboración del documento previsto. - Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se la ha acompañado y/o asesorado. - Número de mujeres víctimas de violencia de género, a las que se ha dado un anticipo o adelanto de 600-800€ o de su paga extra, por casos de urgencia, a petición de la trabajadora. - Número de mujeres víctimas de violencia de género, que han precisado cambio de domicilio de forma urgente, y le han dado un día adicional a lo estipulado en el convenio para hacerlo.



ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo	Garantizar que la imagen y comunicación de la Asociación son inclusivas y no sexistas.
Medida	Actualizar la comunicación y publicaciones de la Asociación para incorporar un uso del lenguaje no sexista.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	1 – 6 meses después de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Dirección, personal de comunicación y Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: personal interno (dirección y responsable de comunicación). - Materiales: equipos informáticos y telemáticos.
Indicadores de seguimiento	Verificación de que se realiza la revisión de los documentos, principalmente los externos.



11. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El impulso de actuaciones se refiere a las medidas y acciones concretas que se llevan a cabo para promover la igualdad de género. Esto implica fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación de género. El órgano responsable de la implantación del impulso de actuaciones, es el departamento de recursos humanos (y los responsables de cada medida) junto con la comisión de Igualdad. Las herramientas utilizadas para el impulso de actuaciones incluyen:

- Aplicaciones de planes de igualdad.
- Sensibilización y formación para concienciar a las personas sobre la importancia de la igualdad de género y proporcionarles herramientas para abordar las desigualdades.
- Fomento de la participación de mujeres en diferentes ámbitos, como la formación, la promoción, desarrollo laboral.

El sistema de seguimiento y evaluación es el conjunto de mecanismos y procedimientos utilizados para evaluar y monitorear la implementación de las medidas de igualdad y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de igualdad. Entre las herramientas que se usarán en el sistema de seguimiento y evaluación están:

- Ficha de seguimiento
- Cuestionario para el seguimiento
- Informe de seguimiento

Las tres herramientas las ofrece la guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad (2021)

El seguimiento y evaluación de las medidas se conciben como un proceso de mejora continua. Los órganos responsables de seguimiento y evaluación de las medidas son:

- Las personas responsables de las acciones, principalmente el responsable de RRHH.
- La Comisión de Igualdad.

En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctoras oportunas para reconducir la planificación y dar cumplimiento de los objetivos previstos.

El seguimiento y evaluación de las medidas permite valorar:

- El progreso de las medidas y cumplimiento de las acciones programadas.
- Si la metodología utilizada es pertinente para alcanzar los resultados esperados.
- Si se aplican los recursos previstos.
- Si las personas designadas están dando cumplimiento a la que se les ha encomendado.
- El cumplimiento del calendario previsto.
- El resultado de los indicadores planteados.
- Las posibles dificultades de cara a corregir discrepancias lo antes posible, incorporando reajustes.
- La incorporación de mejoras en la ejecución.
- El impacto que las medidas están teniendo en la igualdad de oportunidades dentro de la plantilla.

La Comisión de Igualdad está constituida por:

- Teodoro Uría Rivera, con DNI 09408395S, Director
- Pedro Cortijo Molina, con DNI 03104598N, Subdirector Administrativo
- Raúl Alberto Sánchez Gómez, con DNI 50545194A, Educador Terapéutico del Hogar Menchu Herrero. En representación de las personas trabajadoras (RLPT)



- Antonio José Valentiner Jareño, con DNI 05962107R, Técnico de Proyectos y Psicólogo SirioLAB. En representación de las personas trabajadoras (RLPT)

Podrán participar como colaboradoras de dicha comisión:

- Andrea Elisabeta Iepure, con NIE X7616446L, Educadora Terapéutica del Hogar Pili Bergé.
- Ana Belén Iniesta Cruz, con DNI 06261166Z, Educadora Terapéutica y Responsable de Hogar Menchu Herrero.
- Sara García Al Achbili, con DNI 50630364G, Psicóloga coordinadora del Hogar Menchu Herrero.
- Cristina Rejón Rodríguez, Asesora de UGT.

Entre las funciones que tiene la Comisión de Igualdad están:

1. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
2. Detectar áreas de mejora que puedan suponer nuevas actuaciones del Plan de Igualdad.
3. Atender y resolver reclamaciones formuladas por el personal de la organización, relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.
4. Comunicar cualquier circunstancia que pudiera ser identificada como un trato discriminatorio a las personas como consecuencia de su raza, sexo, religión, creencias, discapacidad, opción e identidad sexual, etnia, origen, procedencia, opción política o sindical, o edad que pudiera causar daño a las personas y a la imagen de la organización, siendo estas situaciones consideradas intolerables en el seno de nuestra identidad. En estos casos llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

La evaluación de las medidas se efectuará en tres momentos.

- Previo: se corresponde con el diagnóstico.
- Intermedio: al finalizar cada año de vigencia del plan, se elaborará un informe de seguimiento que incluya los logros y dificultades encontrada durante la ejecución.
- Final: aportando, en una memoria final, una valoración del nivel de cumplimiento de las acciones propuestas y de la consecución de los objetivos marcados.

En caso que desde la comisión negociadora no pueda resolver las discrepancias que pueden surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, recurriremos, con ayuda del enlace sindical de UGT que disponemos en la Asociación, al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid BOCM 2/2/2023).

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Al inicio de cada año, en Febrero, la comisión de igualdad pedirá a la dirección, el registro salarial o registro retributivo del año anterior (documento obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño), para mantener una vigilancia de que se mantenga la igualdad retributiva y, una vez que se tenga a disposición dicha información, se rellenará ficha y cuestionario de seguimiento del año anterior, para aportar un informe de la situación a la reunión la comisión de igualdad en el mismo mes y así poder discutir cómo se van llevando a cabo las medidas. En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctoras oportunas para reconducir la planificación y dar cumplimiento de los objetivos previstos. Seis meses después, el responsable de RRHH convocará una reunión con la comisión de igualdad para dar explicación de cómo se desarrollan las medidas del plan de igualdad y si es necesario alguna otra medida correctora. El proceso se repetirá hasta el año 2026, donde en marzo se realiza una memoria de los 3 años de medidas del Plan de Igualdad y un balance final.



Pese a que el presente Plan de Igualdad tiene una duración de 3 años, se mantiene en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Por tal razón, se tiene previsto que, en abril del 2026, se de inicio a las negociaciones del nuevo Plan de Igualdad, para tener margen de poder tenerlo listo antes de que acabe dicho año.

CALENDARIO DE ACTUACIONES	MES - AÑO
Implantación del Plan de igualdad	Junio 2023
Registro salarial 2023	Febrero 2024
Ficha, cuestionario e informe de seguimiento	Marzo 2024
Reunión Comisión Igualdad - Seguimiento	Marzo 2024
Reunión Comisión de Igualdad – convocada por parte del responsable de RRHH para seguimiento	Septiembre 2024
Registro salarial 2024	Febrero 2025
Ficha, cuestionario e informe de seguimiento	Marzo 2025
Reunión Comisión Igualdad - Seguimiento	Marzo 2025
Reunión Comisión de Igualdad – convocada por parte del responsable de RRHH para seguimiento	Septiembre 2025
Registro salarial 2025	Febrero 2026
Ficha, cuestionario e informe de seguimiento	Marzo 2026
Memoria Final y reunión Comisión Igualdad	Marzo 2026
Desarrollo de nuevo Plan de igualdad	Abril 2026

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Tal como se ha descrito, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año. En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán las acciones correctoras oportunas para reconducir la planificación y dar cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Igualdad. Los acuerdos de la Comisión requerirán del voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes. Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los asuntos abordados, los acuerdos y compromisos alcanzados, así como las modificaciones oportunas si fuesen necesarias.



11. CONCLUSIONES

En la Asociación Nuevo Futuro Sirio, desde sus orígenes, se trabaja por la Igualdad de Oportunidades y no discriminación, no sólo entre mujeres y hombres, sino en todas sus formas y se lucha por la erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, origen, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El ámbito de actuación de la Asociación, el de la intervención social, hace que tanto la Entidad como la plantilla del personal, compartan valores de justicia, equidad social y, por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

En la Asociación Nuevo Futuro Sirio se trabaja primando el Respeto y el Buen Trato como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades. Además, la Asociación siempre se ha esforzado, ha buscado y conseguido, una equiparación entre hombres y mujeres en el personal del equipo, y más especialmente en el que tiene un trato directo y referencial para con los chicos, los/as educadores/as de los hogares terapéuticos.

Los resultados del diagnóstico de la Asociación, hacen que se concluya que, en la Asociación Nuevo Futuro Sirio siempre se ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente. No se observa ningún tipo de discriminación por razón de género, pero es consciente de que siempre se puede seguir mejorando para crear las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Pese a que, a nivel legal, las personas colaboradoras de la Comisión de Igualdad no tienen voto; en el presente Plan, han participado, aportado y modificado aspectos de dicho plan, enriqueciendo con distintos puntos de vistas el mismo.