

PLAN DE IGUALDAD de



◆ 1. Introducción

ARBADA, como entidad comprometida con el bienestar emocional, la salud mental y el acompañamiento de personas afectadas por trastornos de la conducta alimentaria y sus familias, **asume el compromiso firme con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo principal **establecer medidas concretas para garantizar la equidad en el funcionamiento interno de la organización y en sus programas de intervención externa**.

◆ 2. Marco normativo

El presente Plan se elabora conforme a:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro.
- Ley 19/2006 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.
- Agenda 2030 – Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género.
- Normativa europea en materia de igualdad y no discriminación.

Aunque ARBADA no está obligada legalmente a contar con un Plan de Igualdad por número de personas trabajadoras, **se adopta de forma voluntaria** como expresión de su compromiso ético y social.

◆ 3. Diagnóstico de situación

Se ha realizado un análisis interno preliminar de la organización en relación con:

- Composición de la plantilla y voluntariado (por sexo, funciones, niveles de responsabilidad).

Trabajador	Mujeres	1	Hombres	
Voluntarios	Mujeres	5	Hombres	7

Principales hallazgos:

- Predominio femenino en el equipo técnico y en las familias atendidas.
 - Necesidad de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en materiales, evaluación y datos.
-

◆ 4. Objetivos del Plan

🎯 Objetivo general:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de ARBADA, así como en todos sus programas y actividades, mediante políticas activas, sostenidas y evaluables.

🎯 Objetivos específicos:

1. Eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género en el entorno laboral y asociativo.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos.
3. Favorecer la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar.
4. Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en los programas, comunicaciones y relaciones externas.
5. Sensibilizar y formar al equipo en igualdad, diversidad e inclusión.
6. Garantizar la atención igualitaria y no sexista a las personas usuarias y sus familias.

◆ 5. Ejes de Intervención y Acciones Específicas del Plan de Igualdad de ARBADA

◆ EJE 1: Organización Interna y Cultura Institucional

Objetivo operativo: Integrar la igualdad de género en la estructura organizativa y cultura de ARBADA.

Acción específica	Responsable	Plazo	Indicador
1.1. Crear un Grupo de Igualdad con representación diversa del equipo técnico y voluntariado	Junta Directiva	4º trimestre 2025	Grupo constituido y activo
1.2. Elaborar y aprobar un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	Referente de Igualdad + asesoría externa	4º trimestre 2025	Protocolo aprobado y difundido
1.3. Incluir cláusulas de igualdad y no discriminación en convenios, contratos y procesos de selección	Coordinación administrativa	Permanente	100% de nuevos documentos revisados
1.4. Revisar y adaptar el lenguaje de los estatutos, reglamentos y comunicaciones internas para que sea inclusivo	Equipo técnico + Grupo de Igualdad	Anual	Todos los documentos institucionales adaptados

◆ EJE 2: Acceso, Promoción y Condiciones Laborales

Objetivo operativo: Garantizar la igualdad real de oportunidades y condiciones laborales entre mujeres y hombres.

Acción específica	Responsable	Plazo	Indicador
2.1. Establecer criterios de paridad y equidad en la selección y promoción del personal	Junta Directiva	Desde 2025	Paridad \geq 40% en cada sexo
2.2. Incorporar entrevistas con perspectiva de género (evitar sesgos, lenguaje neutro, etc.)	Coordinación técnica	Desde 2025	Proceso de selección adaptado
2.3. Promover el liderazgo femenino y la ocupación de cargos de responsabilidad	Junta Directiva	Permanente	Equilibrio progresivo en cargos directivos

◆ EJE 3: Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo operativo: Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para todas las personas, fomentando la corresponsabilidad.

Acción específica	Responsable	Plazo	Indicador
3.1. Establecer un horario flexible para el equipo técnico, adaptado a necesidades de conciliación	Junta Directiva	Desde 2025	\geq 80% satisfacción en encuestas
3.2. Permitir y promover el teletrabajo parcial , especialmente para cuidados de menores o dependientes	Junta Directiva	Desde 2025	100% de solicitudes valoradas
3.3. Incluir a los padres y otros cuidadores varones en todas las intervenciones familiares	Equipo técnico	Permanente	% de hombres participantes
3.4. Difundir información y campañas internas sobre corresponsabilidad masculina	Grupo de Igualdad	Anual	Nº de materiales y sesiones realizadas

◆ EJE 4: Formación, Sensibilización y Comunicación

Objetivo operativo: Promover una cultura institucional igualitaria a través de la formación continua y la comunicación inclusiva.

Acción específica	Responsable	Plazo	Indicador
4.1. Realizar una formación anual obligatoria en igualdad para personal y voluntariado	Grupo de Igualdad	Anual	100% del equipo formado
4.3. Incluir referencias y contenidos inclusivos en las actividades con familias y usuarios/as	Equipo técnico	Permanente	Evaluación cualitativa positiva
4.4. Incorporar buenas prácticas de género en redes sociales, web y campañas públicas	Equipo técnico	Permanente	100% de publicaciones adaptadas

◆ EJE 5: Atención a personas usuarias y acción externa

Objetivo operativo: Asegurar que los servicios prestados sean inclusivos, igualitarios y sensibles a las desigualdades de género.

Acción específica	Responsable	Plazo	Indicador
5.1. Desagregar datos por sexo y otros factores (edad, identidad de género, origen) en informes y evaluaciones	Equipo técnico	Desde 4º trimestre 2025	Informes con datos desagregados
5.2. Visibilizar los TCA en hombres, personas trans y no binarias en materiales y programas	Equipo técnico	Desde 4º trimestre 2025	≥ 3 materiales inclusivos creados
5.3. Garantizar accesibilidad universal en todas las intervenciones (presenciales y online)	Equipo técnico	Permanente	≥ 90% de actividades accesibles
5.4. Colaborar con entidades especializadas en igualdad, migración, discapacidad, etc.	Junta Directiva	Permanente	≥ 2 colaboraciones anuales

◆ 6. Seguimiento y evaluación

Responsables del seguimiento

- **Grupo de Igualdad de ARBADA:** será el órgano responsable del seguimiento técnico del plan.
- **Dirección / Junta Directiva:** garantizará los recursos, tiempos y apoyo institucional para su correcta implementación.

- **Referente de Igualdad (persona designada):** coordinará el proceso de evaluación, consolidará los datos y elaborará los informes.

Revisión y mejora del Plan

- El Plan de Igualdad tendrá una **vigencia inicial de 3 años** (2025–2027).
- Se realizará una **evaluación intermedia** (a los 18 meses) para ajustar acciones si es necesario.
- Al finalizar el periodo de vigencia, se elaborará un **informe final de evaluación global**, que servirá como base para redactar una nueva versión actualizada del plan.

Herramientas de seguimiento

Para facilitar la evaluación, se utilizarán los siguientes instrumentos:

- **Cuadro de seguimiento de acciones:** con fechas, responsables, grado de ejecución e incidencias.
- **Encuestas anuales al personal y voluntariado:** para valorar percepción sobre igualdad, conciliación, clima organizacional, etc.
- **Informe anual de igualdad:** resumen ejecutivo con análisis de resultados, indicadores y propuestas de mejora.
- **Sesiones internas de revisión:** al menos una vez al año, para contrastar avances, dificultades y nuevas necesidades.
- **Revisión documental:** análisis de materiales, lenguaje y prácticas institucionales para verificar el enfoque de género.

◆ 7. Aprobación y difusión

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Junta Directiva de ARBADA en Zaragoza a 24 de septiembre de 2025, y se difundirá a el equipo profesional, voluntariado y personas usuarias, a través de:

- Página web institucional
- Documentación interna y externa
- Formación de bienvenida a nuevas incorporaciones

8. Conclusión

Este Plan de Igualdad representa el compromiso firme y activo de ARBADA con una organización más justa, inclusiva y respetuosa, tanto en su estructura interna como en el impacto social de su labor.