

PLAN ESTRATÉGICO DE DIVERSIDAD

Asociación Transexual Española
TRANSEXUALIA

(Enero 2021)



Transexualia
Asociación Española
de Transexuales

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	2
3. ALCANCE Y VIGENCIA.....	3
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN.....	3
4.1. Reclutamiento y selección.....	3
4.2. Sistema de retribución.....	4
4.3. Políticas de diversidad.....	5
4.4. Sensibilización y comunicación.....	6
4.5. Desarrollo profesional.....	7

1. INTRODUCCIÓN.

Para la Asociación Transexual Española Transexualia (en adelante, AET Transexualia) es el conjunto de rasgos personales, valores, visiones, culturas, saberes organizacionales, metodologías y conocimientos lo que nos define a cada uno y que, por lo tanto, nos hacen únicos en la relación con las demás personas y colectivos. El respeto a la diversidad implica que las organizaciones abran sus puertas a cualquier persona, con independencia de su edad, género, orientación sexual, religión, origen étnico o estado de salud.

Ello sigue manteniendo una relevancia significativa incluso en la actualidad, dado que siguen existiendo tratos discriminatorios en distintas organizaciones. Es por ello por lo que la entidad AET Transexualia asume el compromiso con la diversidad corporativa mediante un Plan Estratégico que permita integrarlo en la cultura de la organización. El Plan surge con la convicción de que la diversidad es un elemento que beneficia a la organización, a las comunidades, y directa o indirectamente, a la sociedad en su conjunto.

La Diversidad forma parte de la estructura básica de nuestros valores y cultura de organización. Es la principal razón que nos permite mantener una visión centrada en que todas las personas deben ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto, y nuestro objetivo es promoverlo, entenderlo y ponerlo en práctica en cada una de las actuaciones que realizamos.

La entidad AET Transexualia no discrimina en el proceso de reclutamiento, en la formación y no rechaza a las personas por razones de género, raza, religión, edad, orientación sexual, estado civil y/o nacionalidad.

2. MISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.

La misión del Plan Estratégico de Diversidad elaborado por AET Transexualia es:

1. **Promover el principio de respeto de la diversidad**, siguiendo una igualdad de trato por edad, género, orientación sexual, religión, origen étnico o estado de salud, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Considerando la principal actividad de la entidad AET Transexualia, su principal misión es apoyar la **integración sociolaboral** de las personas trans que, por diversas condiciones y situaciones, tienen que hacer frente a diversas barreras y dificultades para acceder al mercado laboral y tener la oportunidad de insertarse en la sociedad como ciudadanos/as con plenos derechos y obligaciones, dejándolos en situación de marginación.
3. Establecer mecanismos que favorezcan **la atracción, el desarrollo y la retención del talento** mediante la referencia de un programa de RRHH que contemple la diversidad corporativa como un elemento de valor.
4. Que todos los mecanismos y procesos aseguren la **igualdad de Oportunidades y no discriminación** dentro de la entidad AET Transexualia.
5. Reforzar el compromiso de *“No dejar a nadie atrás”* dentro de la organización, promesa central y transformadora de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

6. Asegurar la gestión de Recursos Humanos es **conforme a los requisitos legales y a la protección de Derechos Humanos** aplicables en materia de no discriminación.

3. ALCANCE Y VIGENCIA.

El presente Plan Estratégico de Diversidad es de aplicación a todas las personas que integran la entidad AET Transexualia, considerando a la Directiva, personal de la plantilla y personas voluntarias, extendiendo su vigencia hasta enero de 2024.

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN.

Para establecer una Política sólida de diversidad que tenga un impacto a nivel social y de la organización, hemos iniciado un Plan Estratégico a 3 años durante los cuales crearemos, posicionaremos e implantaremos diferentes acciones en materia de diversidad. De esta forma queremos consolidar un proyecto organizacional que responda a los intereses y necesidades de los grupos que conforman y forman parte de la entidad.

4.1. Reclutamiento y selección.

Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar objetividad en los procesos de selección y contratación, basados en principios de mérito, capacidad y adecuación persona/puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad. • Asegurar en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.
Indicadores de seguimiento y medición	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a la plantilla. • Análisis de los perfiles de puesto en relación con la competencia del personal de plantilla. • Fichas técnicas para la selección del personal. • Análisis cualitativo/cuantitativo.
Acciones que se llevan a cabo actualmente	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la diversidad, siguiendo una igualdad de trato por edad, género, orientación sexual, religión, origen étnico o estado de salud, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Acción positiva	Objetivo	Responsable	Plazo	Medios	Indicador de medición
Garantizar la objetividad en la selección del candidato/a más idóneo/a. Incluyendo: - Ficha técnica con requisitos a valorar durante el proceso. - Formación/cualificación de todos los responsables que participan en el proceso de selección	Garantizar la objetividad en los procesos de selección	Responsable/s de selección	Según proceso de selección	Fichas técnicas específicas	Ficha técnica
Uso de lenguaje no discriminatorio en las vacantes a publicar, tanto en convocatorias internas como externas	Promover la participación de cualquier persona independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual y/o creencia religiosa.	Responsable/s de selección	Según proceso de selección	-	Anuncios publicados
Informar a la plantilla del procedimiento llevado a cabo en los procesos de selección.	Dar a conocer pautas generales sobre como se realizan los procesos de selección que lleva a cabo la entidad	Responsable/s de selección	Campañas puntuales	-	Encuesta plantilla
Informar anualmente de los procesos respecto a los procesos de selección, respetando el principio de diversidad y no discriminación	Informar a la plantilla	Responsable/s de selección	Anual	-	Presentación anual

4.2. Sistema de retribución.

Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por un sistema de retributivo que asegure la no discriminación, en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo, raza, religión u otros.
Indicadores de seguimiento y medición	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta plantilla. • Nóminas emitidas.
Acciones que se llevan a cabo actualmente	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un compromiso firme por parte de la entidad en la cual se respeta el/los convenio/s que ampare/n los distintos contratos de la plantilla.

Acción positiva	Objetivo	Responsable	Plazo	Medios	Indicador de medición
Mantener pautas salariales claras, específicas y no discriminatorias	Asegurar la no discriminación y el respeto a la diversidad	Responsable/s de selección	Continuo	-	-Encuesta plantilla - Nóminas.

4.3. Políticas de diversidad.

Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar a todos los niveles las políticas de diversidad de la entidad AET Transexualia.
Indicadores de seguimiento y medición	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta plantilla.
Acciones que se llevan a cabo actualmente	<ul style="list-style-type: none"> Existe un protocolo de acoso y un Código de Conducta actualizados donde se fomenta explícitamente el respeto a la diversidad y el trato no discriminatorio. Existe un Plan de Igualdad en donde se establecen objetivos para un trato no discriminatorio.

Acción positiva	Objetivo	Responsable	Plazo	Medios	Indicador de medición
Campañas de sensibilización	Informar y sensibilizar al personal de la plantilla y personas voluntarias de la entidad en materia de diversidad.	Responsable/s de selección	Continuo	Mails, cartelería, paneles informativos	Encuesta (plantilla y voluntariado).
Informar a la plantilla y voluntariado sobre los avances del Plan de Igualdad y de Diversidad	Informar y sensibilizar al personal de la plantilla y personas voluntarias de la entidad en materia de diversidad.	Responsable/s de selección	Anual	-	Encuesta (plantilla y voluntariado)

4.4. Sensibilización y comunicación.

Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Difundir la cultura de respeto de la diversidad y la no discriminación, sensibilizando en esta materia, promoviendo la participación de toda la plantilla y el voluntariado.
Indicadores de seguimiento y medición	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta plantilla. Encuesta voluntariado.
Acciones que se llevan a cabo actualmente	<ul style="list-style-type: none"> Existe un protocolo de sugerencias donde se pueden proponer nuevas propuestas tanto por parte de la plantilla como del personal voluntario.

Acción positiva	Objetivo	Responsable	Plazo	Medios	Indicador de medición
Incluir apartado de respeto a la diversidad y no discriminación en la página web de la entidad.	Informar y difundir la cultura de respeto a la diversidad y la no discriminación.	Responsable/s de selección	Continuo	Página web	Información de interés
Entregar Plan de Igualdad a todo el personal de la plantilla y a las nuevas incorporaciones.	Informar al personal de plantilla y a las nuevas incorporaciones de nuestra cultura en respeto a la diversidad y la no discriminación.	Responsable/s de selección	Continuo	Plan de diversidad	Encuesta plantilla.
Cuidar del buen uso del lenguaje inclusivo en la información, documentos y anuncios de proceso de selección.	Sensibilizar en materia de diversidad y no discriminación	Responsable/s de selección	Cuando proceda	-	Informaciones, anuncios, documentos

4.5. Desarrollo profesional.

Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, de forma que toda la plantilla tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesional y personalmente en la entidad, tomando parte activa en la definición de medidas de desarrollo.
Indicadores de seguimiento y medición	<ul style="list-style-type: none"> Informes anuales. Encuesta plantilla.
Acciones que se llevan a cabo actualmente	<ul style="list-style-type: none"> (Ver cuadro 5.4.)

Acción positiva	Objetivo	Responsable	Plazo	Medios	Indicador de medición
Publicar vacantes de personal dentro de la plantilla	Promover la motivación de la plantilla ofreciendo la posibilidad de cambio de puesto	Responsable/s de selección	Según proceso de selección	Mails	Encuesta plantilla.
Utilizar ficha técnica en procesos de selección, asegurando la objetividad en la toma de decisiones	Asegurar la no discriminación en los procesos de selección	Responsable/s de selección	Según proceso de selección	-	- Ficha técnica. - Encuesta plantilla.