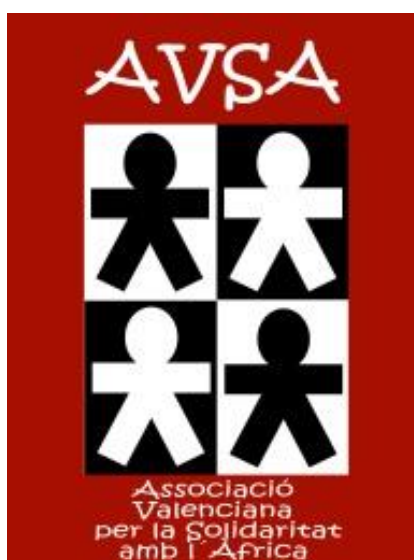


PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.



www.avsavealencia.org

Marzo 2019.-

GUIÓN

1. INTRODUCCIÓN.

- Notas iniciales.
- Presentación de AVSA.
- Preparación del Plan de Igualdad.

2. PLAN DE IGUALDAD.

- Definición.
- Alcance del plan.
- Metodología.
- Objetivos.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN.

- Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.
- Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
- Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 4: Política salarial.
- Eje 5: Política de comunicación y formación.
- Eje 6: Salud laboral.

4. EVALUACIÓN DEL PLAN.

5. CRONOGRAMA.

6. REFERENCIAS NORMATIVAS - BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN.

- Notas iniciales.

El denominado tercer sector es, a priori, un entorno ideal para el desarrollo de la Responsabilidad Social en general y de la Igualdad de Oportunidades en particular. Lo es además en una doble vertiente. Primero, hacia fuera. Desde la Organización hacia la sociedad. Y segundo, hacia dentro. Hacia el interior de la propia organización.

Pese a ello, y como sucede en otros sectores de la sociedad el análisis de las ONG desde una perspectiva de género es reciente, mayoritariamente insuficiente, y en algunas ocasiones incluso se ha considerado innecesario partiendo de la idea de que en el ADN de nuestras entidades está la lucha contra desigualdad.

La sociedad exige al tercer sector una actuación transparente y que su liderazgo y compromiso con el Desarrollo Humano se traduzca en una gestión interna que incorpore principios y metodologías que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

Ante esta realidad queremos hacer constar que **AVSA está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación** por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

Esta ley que impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y en su título IV especifica su objetivo: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”. Y partiendo de ella, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

• Presentación de AVSA.

La Asociación Valenciana de Solidaridad con África, -AVSA- se constituye formalmente en junio de 2007 con el objeto de aportar su colaboración en el mejor logro de los siguientes fines, desde lo específico de su identidad y en cuanto le compete en lo que es de co-responsabilidad social colectiva:

a) Atender integralmente a los inmigrantes necesitados que lleguen a la Comunidad Valenciana, proporcionándoles transitoriamente las ayudas humanitarias inmediatas que sean precisas

b) Ayudarles a desarrollar sus capacidades en nuestro medio impulsando su autonomía, autoestima y organización propia y posibilitándoles el acceso a las estructuras, actividades y recursos adecuados para ello

c) Facilitarles su mejor inserción social, implementando cuantas actividades y procesos sean necesarios y adecuados a este fin

d) Promover, y tutelar eventualmente, el más pleno respeto y ejercicio de sus Derechos Humanos en toda su integridad

e) Facilitar y potenciar una experiencia y un espacio de relación intercultural e interreligioso que, en coherencia con los principios y valores de la Asociación, contribuya en la construcción de una sociedad valenciana y global más humana y solidaria

f) Promover en nuestra sociedad el voluntariado y sus valores, singularmente en las áreas relacionadas con los objetivos de la Asociación

g) Colaborar en tareas y programas de ayuda humanitaria y de emergencia y trabajar en cooperación para el desarrollo –especialmente a través de proyectos y programas de co-desarrollo- en tanto en cuanto se interrelacionan con la cuestión migratoria

h) Favorecer ámbitos de dialogo y colaboración efectiva entre los inmigrantes y nuestra sociedad y entre los distintos agentes y actores de ésta implicados en los procesos de integración, desde la aceptación en el marco de la solidaridad, de la diversidad como valor, la complementariedad como principio, la justicia como fin y la eficiencia y la coherencia como normas.

Con la aceptación de estos fines queda reflejado el interés y la sensibilidad de AVSA por conseguir mejores oportunidades para todas las personas, con independencia de su origen, raza, creencias, sexo,... siendo esta la razón de ser de la organización. En su metodología de trabajo diario la perspectiva de igualdad y no discriminación están incluidas y forman parte de sus procedimientos y AVSA reitera expresamente su decidida voluntad de contribuir a la Igualdad real entre mujeres y hombres incorporando los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y

Hombres; con este fin trabaja contra los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

AVSA cuenta con un Plan de Atención al Voluntariado y un Reglamento de Régimen Interno, basados ambos en los principios de transparencia y buenas prácticas y que son de aplicación a las todas las personas vinculadas a nuestra organización.

La creación del Plan de Igualdad de Oportunidades se inscribe dentro de nuestra defensa dichos principios y pretendemos que incida en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la Igualdad.

AVSA no tiene obligación legal de elaborar este plan ya que cuenta con menos de doscientas cincuenta personas en plantilla. De hecho, hay que señalar que AVSA, tan sólo cuenta con personas asociadas, personal voluntario y personas acogidas pero con la elaboración del mismo pone de manifiesto su claro compromiso con la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A día de hoy, AVSA no cuenta con personal contratado alguno, pero dado que este Plan se elabora con una vigencia de cuatro años, hemos incluido en él una serie de medidas que, si bien en estos momentos no tienen clara aplicación, sientan las bases de cuál deba ser la forma de proceder en un futuro en el caso de que lo hubiera.

- **Preparación del Plan de Igualdad.**

AVSA ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un profundo análisis de la situación real de AVSA en materia de género y, tras el diagnóstico, se han formulado propuestas que puedan integrarse en el mencionado Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe en nuestra entidad, para detectar así las necesidades y poder definir los mecanismos que permitan hacer más igualitaria nuestra organización.

Este proceso de Diagnóstico consistió en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones se encuentran. Y se complementó con información cualitativa relativa a qué personas son las que dirigen nuestra entidad, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral),... En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres.

Este diagnóstico de situación nos ha mostrado una serie de puntos débiles relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades:

- Pese a que las mujeres son mayoría en el conjunto de la organización no se refleja en igual medida en su presencia en los puestos de mayor responsabilidad, produciéndose segregación vertical.
- Se identifica una falta de homogeneidad en algunos aspectos del proceso de selección de las personas acogidas (contenido y valoración de las entrevistas), que aporte garantías a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la organización.
- Aunque existe flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo a nivel de los diferentes centros, no está formalizada, de modo que permita su conocimiento y disfrute objetivo por parte de todo el personal.
- No existe una perspectiva de género como tal en la actividad diaria de la entidad y, consecuentemente, no se han desarrollado formalmente medidas para la prevención y actuación frente a la discriminación o el acoso sexual.
- Si bien el compromiso de AVSA con la igualdad entre mujeres y hombres es amplio y explícito, se identifican algunos aspectos en los que es conveniente profundizar:
 - o Por ejemplo, en el estudio profundo de la situación de mujeres y hombres para velar por la aplicación del principio de igualdad en las relaciones de la organización.
 - o O en la sensibilización de todo el personal que compone nuestra organización en lo que respecta a este tema.

Ante esta situación se diseña este **Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de AVSA**, con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, y de que vele por la igualdad entre mujeres y hombres en AVSA y en la relación de ésta con su entorno.

Cabe apuntar también que AVSA cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades en su quehacer diario, elementos que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerán oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Entre ellos que cabe destacar:

- La implicación de la Junta Directiva en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La experiencia en la introducción de la perspectiva de género en los proyectos que se desarrollan de cara a la población usuaria.
- Y el incremento en la toma de conciencia de este tema por parte del personal de la entidad.

2. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Definición.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Partiendo de lo anterior, AVSA concibe su Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y en la relación de esta con su entorno, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Por tanto, en igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a sus capacidades representen un obstáculo; y este desempeño debe serlo en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la entidad.

AVSA, con la implantación de su Plan de Igualdad, pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”* Y declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados en este plan de igualdad se llevarán a cabo en la medida en que las personas que componen AVSA se conciencien de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

- **Alcance del plan.**

El ámbito de aplicación de este Plan se refiere a toda AVSA, y alcanza a la totalidad del personal vinculado con cualquiera de los centros y actividades que esta entidad tiene o tenga en el futuro. El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando ésta en marzo de 2019. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

- **Metodología.**

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de AVSA se ha tenido en cuenta que este debe ser:

- **Colectivo- integral.** Ha de incidir en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.

- **Flexible.** Tiene que adaptarse a las características de AVSA y las acciones que se implementen estarán diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.

- **Transversal.** Implicando a todas las áreas de la organización.

- **Dinámico.** Se deberá ir adecuando a cada momento.

- **Temporal.** Su vigencia es de cuatro años tras los que será objeto de revisión y/o actualización.

- **Concreto.** Tiene un claro objetivo; “conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.”

- **Objetivos.**

Con la elaboración del Plan de Igualdad, AVSA quiere incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en la formulación y ejecución de los proyectos que lleva a cabo.

AVSA, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo cuando así se determine. En el ámbito interno, se realizará la presentación del mismo en la próxima Asamblea General, la cual deberá aprobar la implantación del mismo. Tras este trámite, se presentará al organismo correspondiente para su visado si procede.

Objetivo General:

- Explicitar, sistemática y formalmente, y fortalecer el compromiso de AVSA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando así en su funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Objetivos Específicos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico.

2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.

3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o en las condiciones de trabajo del personal de la organización, facilitando para ello la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar con independencia de su antigüedad o categoría

4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

5. Integrar el enfoque de género en todas las actuaciones de la entidad impulsando mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral y prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

Objetivo 1. / Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

Objetivo 2. / Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Objetivo 3. / Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 4. / Eje 4: Política salarial.

Objetivo 5. / Eje 5: Política de comunicación y formación.

Objetivo 6. / Eje 6: Salud laboral.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN.

- Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

Objetivo 1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

ACCIÓN 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Objetivos: - Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas: 1. Difusión del Plan de Igualdad: A través de los canales de comunicación habituales en la entidad se informará a todas las personas de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. Además, se informará del desarrollo del Plan, las acciones realizadas y sus resultados.

2. Campaña de sensibilización para la igualdad: A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos en las distintas casas de AVSA cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de la entidad hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la organización de charlas, talleres, jornadas...; publicación de folletos, etc.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del plan de igualdad.
2. Al menos un evento anual, durante la vigencia del plan.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo.
2. Tipo de canales de difusión empleados.
3. N° y tipo de eventos de sensibilización desarrollados
4. N° de participantes en los eventos de sensibilización, desagregado por sexo.
5. Tipo de contenidos de igualdad abordados en los a eventos de sensibilización.

Presupuesto:

Será necesario prever una dotación presupuestaria para la realización de las diversas actividades.

ACCIÓN 1.2. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la Organización.

Objetivos: - Profundizar en el conocimiento de la situación de la plantilla.
- Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado

Medidas: 1. Se ahondará en el análisis realizado en el diagnóstico que ha servido de base a este plan de igualdad.

2. Estudio sobre responsabilidades familiares: Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal) a fin de conocer tanto la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles, como su posible relación con la mayor tasa de hombres en los puestos de directivos.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. Primer trimestre de 2020.
2. En el momento en el que exista personal contratado

Indicadores de seguimiento:

1. Estudios realizados y conclusiones obtenidas.
2. Entrevistas a las personas que se presten voluntarias.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

- Eje 2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Objetivo 2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.

ACCIÓN 2.1. Perfeccionamiento de los procedimientos de selección

Objetivos: - Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal.
- Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

Medidas: 1. Definición de perfiles profesionales: Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección: Se elaborará una estructura o guión de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo, prestando especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. Llegado el caso de que se vaya a tener personal contratado.

Indicadores de seguimiento:

1. Nº de perfiles profesionales elaborados.
2. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles.
3. Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

ACCIÓN 2.2. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones.

Objetivo: - Eliminar la segregación vertical.

Medidas: 1. Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo: Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones

2. Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en los que estén sub-representadas hasta alcanzar la paridad en dichos puestos

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. Durante toda la vigencia del Plan si existe personal contratado.

2. Durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores de seguimiento:

1. Nº de mujeres con potencial identificadas.
2. Porcentaje que representan respecto al total de mujeres.
3. Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización,...
4. Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción.
5. Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión.
6. Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

• Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o en las condiciones de trabajo del personal de la organización. Facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar con independencia de su antigüedad o categoría

ACCIÓN 3.1. Elaboración de un plan de conciliación.

Objetivos: - Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización.
- Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de la plantilla de AVSA.

Medidas: 1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes: Se recopilarán las medidas que están adoptando las diferentes casas para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de la plantilla de AVSA.

2. Plan de Conciliación: A partir de las medidas recogidas en el catálogo y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la entidad que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía. El plan de conciliación se negociará con los trabajadores y trabajadoras y podrá, llegado el caso en el futuro, incluirse en el propio articulado del convenio colectivo de la entidad.

3. Difusión del Plan de conciliación: Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1., 2. Y 3. Cuando exista personal contratado.

Indicadores de seguimiento:

- 1 N° y tipo de medidas catalogadas.
- 2 N° y tipo de medidas incluidas en el plan
- 3 N° de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo.
- 4 N° de personas que hacen uso de las medidas, por sexo.
- 5 N° de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.
- 6 Tipo de canales de difusión utilizados.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

• Eje 4: Política salarial.

Objetivo 4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

ACCIÓN 4.1. Revisión de la estructura salarial.

Objetivo: - Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medida: 1. Estudio de la estructura salarial con enfoque de género: Se estudiará y evitará la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Tomando en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. En el momento en el que exista personal contratado.

Indicadores de seguimiento:

1. Criterios retributivos revisados y/o corregidos.
2. Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña.
3. Tipo de perfiles profesionales ajustados.
4. Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan un mismo cargo.
5. Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.

Presupuesto: El necesario para paliar, igualando al alza, la existencia de desigualdades no justificadas si estas llegasen a darse.

• Eje 5: Política de comunicación y formación.

Objetivo 5. Integrar el enfoque de género en todas las actuaciones de la entidad impulsando, mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la asociación.

ACCIÓN 5.1. Incorporación de la perspectiva de género en las comunicaciones de la entidad.

Objetivo: - Eliminar el lenguaje sexista en todas las publicaciones y documentos que redacte la organización.

Medida: 1. Creación de un manual de lenguaje no sexista: Se elaborará y difundirá un manual de lenguaje no sexista para la utilización del mismo en las comunicaciones y el material escrito de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. Durante el segundo trimestre de 2020.

Indicadores de seguimiento:

1. Nº de documentos redactados y % de los que no contienen lenguaje sexista.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 5.2. Formación de la plantilla en la perspectiva de género.

Objetivo: - Contar en la entidad con personal formado en el campo de la Igualdad de Oportunidades.

Medida: 1. Impartir y/o favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la entidad que así lo requieran.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución: Cuando lo demande alguna persona de la entidad.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de personas que solicitan formación, disgregadas por sexo.
2. N° de personas formadas, disgregadas por sexo

Presupuesto: A determinar en función de los cursos y los asistentes.

• Eje 6: Salud laboral.

Objetivo 6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral y prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

ACCIÓN 6.1. Incorporación de la perspectiva de género en la práctica de acciones preventivas.

Objetivo: - Minimizar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de mujeres y hombres.

Medida: 1. Revisión de la evaluación de riesgos: Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. En el momento en el que exista personal contratado.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de personas, según sexo afectadas.
2. N° y Tipo de puestos afectados.
3. N° y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria, salvo que se considerase oportuno contratar personal externo cualificado para elaborar un Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

ACCIÓN 6.2. Creación de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo.

Objetivo: - Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas: 1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo: Con la participación de la plantilla se diseñará un protocolo de actuación que incluirá:

- Definición y tipología del acoso.
- Mecanismos de prevención.
- Mecanismos de formales e informales de actuación.
- Procedimiento sancionador.

Ante la complejidad y relevancia de la labor de las personas responsables de realizar el seguimiento de los casos de acoso sexual, estas deberán tener los conocimientos legales y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas adecuados y/o contar con el apoyo de profesionales en este campo.

Personas destinatarias: Toda la entidad.

Responsable: Junta Ejecutiva.

Calendario de ejecución:

1. En el momento en el que exista personal contratado.

Indicadores de seguimiento:

1. Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral.
2. N° de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo. % en relación a la plantilla.
3. N° de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo. % en relación a la plantilla.
4. N° de casos en los que ha hecho falta aplicar dicho protocolo.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

4. EVALUACIÓN DEL PLAN.

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, y el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la entidad, la plantilla, e incluso la comunidad, para así, en un proceso de mejora continua, valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas y/o de modificarlas.

Concebida en el marco del desarrollo de las acciones, se efectuará en distintos momentos:

- *Evaluación previa.*
Que se corresponde con el Diagnóstico Inicial.
- *Una evaluación intermedia.*
Abordará los logros y las dificultades encontradas durante la ejecución. A realizar al finalizar cada año de vigencia del Plan.
- *Una evaluación final.*
Se realizará el informe final en el que se especificará si este Plan se prorroga o se modifica. A realizar durante el último año de su vigencia

Calendario:

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas en él recogidas, y cómo mínimo implicará la realización de las evaluaciones anteriormente descritas.

Personas responsables:

Tanto el seguimiento como las evaluaciones serán realizadas por el Comité de Igualdad que designe la Asamblea General o en su defecto por la Junta Ejecutiva. En la medida de lo posible este Comité deberá tener, al menos, un representante de cada uno de los colectivos que integran AVSA y una composición paritaria.

Procedimiento:

Dado que la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos se estructurará en tres ejes:

- *Evaluación de resultados:*
 - Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Nivel de corrección de desigualdades.
 - Grado de consecución de los resultados obtenidos.
- Evaluación del proceso:
 - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
 - Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.
- Evaluación de impacto:
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
 - Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.

- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

A tal fin:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la entidad.

- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con la serie de indicadores previstos en cada una de ellas, pero serán susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

- La información recogida se plasmará en las evaluaciones intermedias de frecuencia anual, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Estas evaluaciones deberán referirse a la situación actual del momento en el que se elaboran y a la evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, y la reducción o no de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

- La Comisión de Igualdad junto con las evaluaciones intermedias emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan en el periodo siguiente.

- Los informes se trasladarán a la Asamblea General de AVSA para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad y, en su caso, para la aprobación de las propuestas de mejora que se puedan introducir. la empresa.


- A través de la RLT y de la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

5. CRONOGRAMA.

Atendiendo a las particularidades de AVSA, especialmente a la ausencia de personal asalariado, en el momento de elaboración de este Plan, la confección de un cronograma para la implantación de las diversas medidas contempladas en el mismo carece de sentido y debe tener una clara vocación de ser abierto y flexible, respondiendo así a los criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento.

En consecuencia, en este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante y que no son otras que la elaboración de las evaluaciones intermedias. Evaluaciones que deben permitir, ante la situación real del momento en que se realicen, la corrección pertinente del mismo.

2019												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DIAGNOSTICO PREVIO Y PREPARACION DEL PLAN.												
2020												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVALUACION INTERMEDIA ANUAL.												
2021												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVALUACION INTERMEDIA ANUAL.												
2022												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVALUACION INTERMEDIA ANUAL.												
2023												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVALUACION FINAL.												

 Periodo previsto para la ejecución de la acción

A pesar de lo expuesto, a modo de resumen recordamos la estructura del Plan:

0: Diagnóstico previo y Preparación del Plan.

1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.

ACCIÓN 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Medidas: 1. Difusión del Plan de Igualdad.

2. Campaña de sensibilización para la igualdad

ACCIÓN 1.2. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la Organización.

Medidas: 1. Se ahondará el análisis realizado en el

diagnóstico

que ha servido de base a este plan de igualdad.

2. Estudio sobre responsabilidades familiares.

2: Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

ACCIÓN 2.1. Perfeccionamiento de los procedimientos de selección.

- Medidas:** 1. Definición de perfiles profesionales.
2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección.

ACCIÓN 2.2. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones.

- Medidas:** 1. Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo.
2. Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en los que estén sub-representadas.

3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN 3.1. Elaboración de un plan de conciliación.

- Medidas:** 1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes.
2. Plan de Conciliación.
3. Difusión del Plan de Conciliación

4: Política salarial.

ACCIÓN 4.1. Revisión de la estructura salarial.

- Medida:** 1. Estudio de la estructura salarial de la organización

5: Política de comunicación y formación.

ACCIÓN 5.1. Incorporación de la perspectiva de género en las comunicaciones de la entidad.

- Medida:** 1. Creación de un manual de lenguaje no sexista

ACCIÓN 5.2. Formación de la plantilla en la perspectiva de género.

- Medida:** 1. Impartir y/o favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la entidad que así lo requieran

6: Salud laboral.

ACCIÓN 6.1. Incorporación de la perspectiva de género en la práctica de acciones preventivas.

- Medida:** 1. Revisión de la evaluación de riesgos

7: Evaluaciones parciales.

8: Evaluación final.

6. REFERENCIAS NORMATIVAS - BIBLIOGRAFÍA.

- Constitución Española de 1978 – *Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.*
- Estatuto de los Trabajadores – *Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).*
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres (LOIEMH)
- Orden 18/2010, de la Consellería de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». [2010/9494]
- Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana.
- Convenio Colectivo: Oficinas y despachos.
- Estatutos de AVSA.
- Plan de Atención al Voluntariado de AVSA.
- Reglamento de Régimen Interno de AVSA.
- Plan de Igualdad de ISF ApD
- Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Cepaim
- II Plan de Igualdad de Iniciatives Solidàries.
- Curso de Políticas de Igualdad de Oportunidades (FEVECTA)