

*Iniciatives
Solidaries*

PLAN

DE

IGUALDAD

www.iniciativessolidaries.com

INDICE.....

1.- PRESENTACIÓN DE INICIATIVES SOLIDÀRIES

2.- JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE INICIATIVES SOLIDÀRIES

3.- OBJETIVOS

4.- DISEÑO

5- PLAN DE ACCIÓN:

- SELECCIÓN DE PERSONAL
- CONTRATACIÓN
- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

6.- COMPROMISO Y VIGENCIA

7.- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

1.- INICIATIVES SOLIDÀRIES.....

Iniciatives Solidàries es una asociación sin ánimo de lucro de la ciudad de Valencia que desarrolla su labor desde 1993 con el objetivo de contribuir al bienestar social de la comunidad previniendo situaciones de exclusión social en sectores especialmente desfavorecidos: **jóvenes en riesgo de exclusión social y personas que están o han estado privadas de libertad.**

Para ello interviene desde la formación integral, desarrollando itinerarios de inserción sociolaboral individualizados que atienden a sus necesidades y dificultades, y que inciden las líneas de educación básica, formación profesional, competencia personal e interpersonal, información, asesoramiento y orientación sociolaboral.

Realizamos nuestra labor desde el año 1993, y durante estos 22 años nuestra trayectoria en el sector social ha sido ampliamente reconocida por las instituciones y organismos públicos con los que trabajamos debido a su enfoque:

- Generador de “valor social”, mediante el fortalecimiento del tejido social de la ciudad de Valencia y provincia.
- Dirigido a favorecer la mejora del bienestar social de la comunidad mediante:
 - 1.- La prevención de situaciones de riesgo de exclusión social en menores, jóvenes y personas que están o han estado privadas de libertad, pertenecientes a sectores socio-económicos especialmente desfavorecidos a quienes ofrecemos itinerarios educativos y de inserción laboral así como acompañamiento personal.
 - 2.-La promoción de la participación ciudadana activa que nos permita construir una sociedad más igualitaria.

2.- PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE IISS.....

A lo largo de este documento se presenta el análisis y medidas adoptadas por la entidad para promover una política de personal justa e igualitaria, en concreto, en el sentido del género.

Durante estos 22 años de trayectoria, la entidad ha mostrado motivación y esfuerzo por construir un funcionamiento y gestión de los recursos humanos basados en relaciones

PLAN DE IGUALDAD.....

igualitarias entre las personas trabajadoras apostando para que la no discriminación por sexos entre el personal sea una constante.

Este plan ha sido elaborado por el **Área de Progreso y Desarrollo Humano** de la entidad, que es la encargada de la gestión y formación de las personas vinculadas a la entidad (profesionales, voluntariado y estudiantes en prácticas) y bajo el acuerdo consensuado de la asamblea de socios/as numerarios/as.

A lo largo del documento se detallan los objetivos y las acciones concretas a las que se compromete la entidad, así como el diseño, implementación y evaluación del mismo.

EL plan de igualdad de Iniciatives Solidàries es:

- ✓ Colectivo, ya que en su elaboración han participado todas las personas trabajadoras.
- ✓ Integral, ya que pretende incidir positivamente no sólo en la situación laboral de las mujeres sino en todo el personal.
- ✓ Transversal, ya que implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✓ Dinámico, puesto que es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ✓ Flexible, ya que se confecciona de manera adaptativa, en función de las necesidades del personal laboral y las posibilidades de la entidad.

3.- OBJETIVOS.....

Con la creación de este plan la entidad pretende:

- ✓ Difundir en el exterior la política de Iniciatives Solidàries en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
- ✓ Continuar en la formación de las personas responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que se siga manteniendo la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).
- ✓ Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización.

PLAN DE IGUALDAD.....

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
- ✓ Mantener el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
- ✓ Establecer mecanismos para que las personas trabajadoras de la entidad puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo; así como en la redacción de proyectos y de documentos de la entidad.

4.- DISEÑO.....

Desde el Área de Progreso y Desarrollo Humano se han llevado a cabo las tareas necesarias para la realización del Plan de Igualdad. Por lo que a efectos estructurales, esta misma área de trabajo es la que conforma la Comisión de Igualdad de la entidad y una de sus componentes es a su vez la Agente de Igualdad. Además para la realización del diagnóstico se ha contado con la persona representante de los/las trabajadores/as.

La Comisión de Igualdad tiene la responsabilidad de impulsar acciones encaminadas a la:

- ✓ Promoción de los principios de igualdad y de no discriminación
- ✓ Información y sensibilización del personal de la entidad.
- ✓ Realización del diagnóstico y elaboración del plan de igualdad.
- ✓ Elaboración del diseño e implementación del seguimiento y evaluación del Plan.

Diagnóstico

Como tarea inicial se ha realizado un Diagnóstico de Género que muestra un análisis objetivo de la situación de mujeres y hombres en la entidad en materia de Igualdad de Oportunidades.

Este diagnóstico nos ha permitido analizar los resultados obtenidos y así poder establecer los objetivos y medidas necesarias que la entidad requiere para poder mantener, (en la mayoría de los casos) o mejorar su política de Igualdad de Oportunidades.

Seguimiento y evaluación

Se diseñarán los instrumentos para la realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en el que se definan los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan, así como de los objetivos alcanzados.

PLAN DE IGUALDAD.....

El seguimiento de la implementación del Plan será continuo, y se considerará la posibilidad de incorporar mejoras. Se realizará una evaluación final (Revisión Bianual) que nos aportará una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de las medidas y acciones.

Difusión y formación.

Esta comisión también tiene como tarea la difusión interna del Plan de Igualdad, así como velar por su ejecución. También esta comisión promocionará en todo momento la formación necesaria a las personas trabajadoras a fin de lograr la consecución de los objetivos del plan. Además recopilará y analizará las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla de personal respecto a este tema. Para este fin último, contará con el apoyo de la persona representante de los/as trabajadores/as de la entidad.

5.- PLAN DE ACCIÓN.....

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
<p>Diagnóstico</p> <p>La selección de personal se realiza en base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El análisis de las necesidades de la entidad y descripción del perfil profesional. - Descripción de las funciones y tareas a desarrollar. - Detalle de las competencias, aptitudes y habilidades requeridas. - Oferta abierta o interna para cubrir un puesto de trabajo. - Estas tareas son realizadas por el Consell de Gestió de la entidad, que está formado por dos componentes del órgano de gobierno de la entidad, ambas mujeres, y por un trabajador y socio numerario de la entidad. Se garantizará siempre que en este organismo haya mujeres, existan componentes del órgano de gobierno y haya algún socio numerario. - Los criterios en la selección de personal respecto a género, dependerá en todo momento del número de mujeres y hombres que haya en cada equipo educativo, y se seleccionará de manera que haya compensación entre ambos sexos. En las convocatorias se tendrá en cuenta el uso no sexista del lenguaje. Las personas que realicen la selección estarán sensibilizadas en temas de Igualdad; aunque por el momento no se les ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades, de manera implícita y explícita es un aspecto que todos/as los y las profesionales trabajamos.

PLAN DE IGUALDAD.....

Objetivos concretos
-Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
Acciones. La entidad se compromete a:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener el sistema de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, participando en ellas la figura del Agente por la Igualdad. 2. Seguir formando y sensibilizando en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal. 3. Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones. 4. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal que puedan ser peyorativos por la condición de mujer.
Medios y recursos
<ul style="list-style-type: none"> -Modelo de entrevista de selección adaptada a los distintos puestos de trabajo con lenguaje inclusivo. -Revisión del lenguaje no sexista en la oferta a publicar. -RRHH empleados: Agente de Igualdad y personas del Consell de Gestió de la entidad.
Evaluación y seguimiento
-Supervisión de la oferta de empleo y del proceso de selección por parte del Agente de Igualdad.

CONTRATACIÓN
Diagnóstico
INICIATIVES SOLIDÀRIES tiene contratadas más mujeres que hombres. En el momento del diagnóstico, de las 20 personas contratadas por la entidad, 11 son mujeres y 9 hombres (55%M, 45%H).
Objetivos concretos
-Mantener las facilidades del acceso de las mujeres en la entidad a todos los perfiles profesionales y funciones.
Acciones. La entidad se compromete a:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la Igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a categoría laboral y funciones de responsabilidad. 2. Contar siempre en el proceso con la participación de la Comisión para Igualdad de Oportunidades a través de la figura del Agente por la Igualdad. 3. Introducir acciones de discriminación positiva hacia la contratación de mujeres en caso

PLAN DE IGUALDAD.....

de que se considerase pertinente.
Medios y recursos
-Valoración previa a la oferta sobre el sexo del puesto a ofertar para buscar la paridad en los equipos educativos. - Para el control de esta medida la entidad contará con la Comisión de Igualdad y con algunas de las personas que formen parte del Consell de Gestió de la entidad.
Evaluación y seguimiento
-Supervisión del proceso de contratación por parte de la Comisión de Igualdad para que el órgano de gobierno cumpla con el compromiso de paridad en la contratación.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL
Diagnóstico
En Iniciatives Solidàries todo el personal está contratado en la misma categoría laboral, por lo que no hay segregación ocupacional. Respecto al órgano de gobierno, está compuesto por 8 personas, 5 de las cuales son mujeres y 3 hombres. Los cargos de Presidenta y Secretaria de la junta directiva están ocupados por mujeres. Por lo que no hay segregación por sexo en la composición del órgano de gobierno de la entidad.
Objetivos concretos
-Mantener la no segregación por sexo respecto a la categoría laboral y funciones
Acciones. La entidad se compromete a:
1. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas. 2. Mantener una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. 3. Revisar periódicamente el equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos de trabajo y funciones, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva en caso que existiesen desigualdades. 4. Compromiso por parte de la asamblea de socios/as de mantener los acuerdos sobre política laboral en la que se explicita la contratación en la misma categoría laboral a todo el personal.
Medios y recursos
- Para el control de esta medida la entidad contará con la Comisión de Igualdad y con algunas de las personas que formen parte del Consell de Gestió de la entidad que es el órgano encargado de la selección de personal.

PLAN DE IGUALDAD.....

Evaluación y seguimiento
-La comisión de igualdad y la persona representante de las personas trabajadoras estarán presente en las asambleas de socios/as en los que se aborden temas de política laboral.

PROMOCIÓN

Diagnóstico

En cuanto a la PROMOCIÓN, se mantiene una relación de igualdad entre hombres y mujeres. La única diferencia se da según las funciones a realizar. Los trabajadores/as que realizan las funciones y tareas como maestros de taller, son hombres, y que por sus funciones y cantidad de horas de intervención no ocupan cargos de responsabilidad en las tareas que tienen que ver con gestión y coordinación de programas.
 La entidad no tiene una política de promoción, ya que los puestos que se ocupan no son por méritos sino por tareas y funciones y en ningún caso supone diferencias contractuales ni salariales.

Objetivos concretos

Mantener los criterios de movilidad interna en la entidad respecto a las tareas y funciones a desempeñar en base a las competencias, y no por motivos de sexo.

Acciones. La entidad se compromete a:
--

1. Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la movilidad interna de toda la plantilla en base a las necesidades de la entidad y las competencias de las personas trabajadoras, contando siempre en el proceso con la participación de la representación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
2. Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres y hombres donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.
3. Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para toda la plantilla profesional, de modo que las distintas responsabilidades y funciones dentro de la entidad no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
4. Definir un sistema de movilidad del personal en cuanto a funciones y responsabilidad: coordinación, gestión e intervención.

Medios y recursos

-Comunicación a toda la plantilla de las promociones internas para que todo el personal tenga la información y pueda tener acceso a las mismas y los requisitos para ocupar el puesto. Esta comunicación se realizará principalmente a través de las reuniones de trabajadores/as o las reuniones de equipo y en ocasiones se podrán utilizar la vía del correo electrónico a efecto de comunicaciones.

PLAN DE IGUALDAD.....

<p>Evaluación y seguimiento</p> <p>-La comisión de Igualdad supervisará estas comunicaciones y el proceso de promoción para que se cumplan los compromisos alcanzados.</p> <p>-Se realizará una evaluación de carácter anual para comprobar el seguimiento y supervisión de esta acción. Dicha evaluación se realizará por parte de todas las personas trabajadoras de la entidad.</p>
<p>FORMACIÓN</p> <p>Diagnóstico</p> <p>La formación que la entidad ofrece es siempre para toda la plantilla. Cuando se trata de formación individual, por ejemplo, formación bonificada, no se da prioridad a los hombres respecto a las mujeres.</p> <p>En Iniciatives Solidàries tanto la elaboración del diagnóstico de necesidades formativas, como el de la Planificación de formación, se hallan alineados con los requisitos exigidos para la promoción.</p>
<p>Objetivos concretos</p> <p>- No considerar la cuestión de género para el acceso a la formación.</p> <p>- Facilitar el acceso a la formación a todas las personas trabajadoras de la entidad.</p>
<p>Acciones. La entidad se compromete a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades. 2. Abrir la oferta formativa que resulte de interés a toda la plantilla 3. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
<p>Medios y recursos</p> <p>-La Comisión de Igualdad tiene como responsabilidad la oferta y difusión de formación a todas las personas trabajadoras. Esta oferta se realizará por correo electrónico a toda la plantilla.</p> <p>-En caso de que la formación sea interna ésta se realizará en horarios compatibles con las responsabilidades familiares. Para ello, los horarios se acordarán con la plantilla.</p> <p>-Para la impartición de la formación externa la entidad podrá hacer uso de los créditos de formación bonificada.</p>
<p>Evaluación y seguimiento</p> <p>-Registro de la formación en material de igualdad ofrecida y realizada por las personas trabajadoras.</p> <p>-Recopilación y análisis de cuestionarios de satisfacción de la formación recibida.</p> <p>-Valoración anual del plan de formación, especificando la formación en material de igualdad.</p> <p>-Publicación en la memoria anual de la entidad la formación recibida por todas las personas trabajadoras.</p>

RETRIBUCIÓN
Diagnóstico
En el análisis del salario medio de las personas contratadas no existen desviaciones entre hombres y mujeres. Todos los salarios base están igualados, las diferencias salariales se dan en base a los trienios por antigüedad para cada trabajador/a.
Objetivos concretos
-Mantenimiento del principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio.
Acciones. La entidad se compromete a:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la política salarial que tiene acordada la entidad en la que explicita la igualdad de retribuciones salariales para todo el personal. 2. Las retribuciones salariales están ajustadas a las tablas salariales recogidas en el convenio al cual la entidad está suscrito, siendo éste III CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA. 3. Ofrecer toda la información en cuanto a retribuciones a las personas de nueva incorporación a la plantilla: salarios base, acuerdos sobre la igualdad de salarios, convenio... 4. En caso de dificultades económicas la entidad ajustará el salario de todas las personas trabajadoras.
Medios y recursos
<ul style="list-style-type: none"> -Atender a las tablas salariales marcadas en el convenio para estipular los salarios. -Coordinación con la gestoría que realiza los trámites en cuestiones de personal: elaboración de nóminas, contratos... haciéndoles conocedora de la política retributiva de la entidad y del convenio al que está suscrita. -El Consell de Gestió de la entidad mantendrá informada a la asamblea de socias de los cambios que puedan darse respecto a tablas salariales.
Evaluación y seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> -Revisión anual de tablas salariales y cumplimiento de trienios. -Revisión de nóminas por parte del Consell de Gestió de la entidad. -La comisión de igualdad estará presente en las asambleas de socios/as en los que se aborden temas de política laboral y recordará el compromiso respecto a retribuciones.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL	
Diagnóstico	<p>En cuanto a la Conciliación de la vida laboral y familiar se detectan áreas de mejora. Algunas de ellas relacionadas con la flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada, permisos...</p> <p>Las medidas denominadas “de conciliación” se han dirigido tanto a hombres como a mujeres, que en algún momento han solicitado permisos o excedencias para los cuidados de sus hijos/as o familiares.</p>
Objetivos concretos	<p>-Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la entidad.</p> <p>-Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, no tenga consecuencias negativas en ningún aspecto de su vida laboral.</p>
Acciones. La entidad se compromete a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades de conciliación del personal contratado. 2. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como: <ul style="list-style-type: none"> -Adaptación de jornada de trabajo cuando la persona trabajadora lo solicite primando la flexibilidad. - Se facilitarán horarios de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas. - Se fomentará el uso de medidas de conciliación tanto para los hombres como para las mujeres. - Se respetarán los permisos por lactancia y por paternidad de acuerdo al convenio. -Se estudiarán y negociarán con las personas trabajadoras las solicitudes de permisos y excedencias con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
Medios y recursos	<p>-Horarios de trabajo acordados por cada equipo expresando las necesidades de conciliación y organizándose en base a ellas.</p> <p>-Flexibilizar los horarios de trabajo en caso de necesidad expresa.</p> <p>-Articulación de las medidas necesaria para poder cubrir las tareas de la persona que deba ausentarse del puesto de trabajo por motivos de conciliación.</p> <p>-Cumplimiento del Convenio respecto a cuestiones de conciliación: permisos, bajas, excedencias...</p>
Evaluación y seguimiento	<p>-La Comisión de Igualdad realizará y pasará anualmente un cuestionario a las personas trabajadoras sobre las facilidades de conciliación ofrecidas por la entidad.</p> <p>-Registro y análisis de las necesidades de conciliación que expresan las personas trabajadoras para la implantación de medidas concretas.</p>

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Diagnóstico
En la entidad hasta el momento, no se ha detectado ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
Objetivos concretos
Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual. Actuar en caso de que se den situaciones de acoso.
Acciones. La entidad se compromete a:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. 2. La entidad cuenta con la contratación de un servicio de prevención de riesgos laborales desde donde se aborda este tema entre otros, que tienen que ver con el clima de trabajo y las relaciones laborales. 3. Actuación inmediata en caso de detección de acoso.
Medios y recursos
<ul style="list-style-type: none"> -Estudio del clima laboral de la entidad realizado por la empresa de PRL: Procedimiento de evaluación F-Psico versión 3.1. -Elaboración e implementación del "Procedimiento para la resolución autónoma de los conflictos de violencia laboral". -Materiales de trabajo: "Guía de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo".
Evaluación y seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de resultados del estudio sobre el clima laboral y establecimiento de actuaciones. -Cuestionario anónimo a través de una plataforma virtual en relación al acoso laboral. -Actuaciones de formación, legales, de apoyo...en base a los resultados obtenidos de los cuestionarios.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
Diagnóstico
La entidad tiene constituida una Comisión para la igualdad y un área de Comunicación y Marketing que se esfuerza por hacer un uso de lenguaje inclusivo tanto en sus comunicaciones internas como externas, pero se detectan documentos en los que se puede mejorar.

PLAN DE IGUALDAD.....

<p>Objetivos concretos</p> <p>-Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad. -Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades. -Utilizar un lenguaje e uso imágenes no sexista en todas las comunicaciones que realice la entidad bien sea en formato papel o digital.</p>
<p>Acciones. La entidad se compromete a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicar a todo el personal las políticas de Igualdad de Oportunidades 2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad. 3. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad: Cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan. 4. Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan. 5. Revisar las comunicaciones y documentos para evitar el uso de imágenes y lenguaje sexista, y tener este aspecto en cuenta para la generación de nuevos documentos. Tanto si se tratan de documentos internos como externos.
<p>Medios y recursos</p> <p>-Formación para un uso del lenguaje no sexista a toda la plantilla. -Adquisición y difusión entre los y las trabajadores/as de materiales para tratar la comunicación no sexista e inclusiva.</p>
<p>Evaluación y seguimiento</p> <p>-Supervisión de la formación. -Revisión de materiales, proyectos, memorias y todo tipo de documentos para atender a esta cuestión. -La comisión de Igualdad realizará una valoración anual sobre las mejoras en cuestión de comunicación no sexista.</p>

PLAN DE IGUALDAD.....

COMPROMISO Y VIGENCIA.....

En la asamblea de socios y socias numerarios/as celebrada el jueves 19 de febrero se aprueba por consenso:

- Elaborar un plan de igualdad para la entidad.
- Se nombra al Área de Progreso y desarrollo Humano como la responsable de la elaboración del mismo.
- Se propone como fecha prevista para la presentación del plan Julio de 2015, y a partir de su aprobación, se establecerá su período de implementación.

Con fecha 24 de julio de 2015 se firma el acuerdo entre la representante legal y el representante de trabajadores/as para aprobar e implantar el Plan de Igualdad.

En esta misma fecha **se presenta a la asamblea de socios y socias el Plan de igualdad de Iniciatives Solidàries** para el que se establece un período de vigencia de un año y a través del que se articulan las medidas de seguimiento y prórroga del mismo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH)
- ✓ ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria 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.