

**II PLAN**

**DE**

**IGUALDAD**

2016/2019

**INDICE.....**

- 1.- INICIATIVES SOLIDÀRIES**
- 2.- PRESENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**
- 3.- COMPROMISO Y VIGENCIA**
- 4.- OBJETIVOS**
- 5.- DISEÑO**
- 6.- PLAN DE ACCIÓN:**
  - ACCESO AL EMPLEO**
  - FORMACIÓN**
  - PROMOCIÓN**
  - RETRIBUCIÓN**
  - CONCILIACIÓN**
  - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
  - SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**
- 7.-EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**
- 8.- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

## 1.- INICIATIVES SOLIDÀRIES.....

Iniciatives Solidàries es una asociación sin ánimo de lucro, de utilidad pública, independiente, con personalidad jurídica propia y comprometida con la justicia, la dignidad de las personas y la erradicación de las desigualdades sociales. Desarrollamos nuestra actividad en el ámbito de la intervención social ofreciendo servicios de calidad y excelencia dirigidos a dar respuesta a las necesidades sociales de los colectivos más desfavorecidos promoviendo su integración social.

Realizamos nuestra labor desde el año 1993, y durante estos 20 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:

A.- 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.

B.-La promoción de la participación ciudadana activa que nos permita construir una sociedad más igualitaria.

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

Ya hace un año que **INICIATIVES SOLIDÀRIES** aprobó su 1º Plan de igualdad con el objetivo de promover la defensa y aplicación de la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el principio de igualdad que recoge la Constitución Española.

Para este primer Plan marcamos una vigencia de un año, pero poco a poco nos dimos cuenta que si queríamos resultados y mejora en las acciones necesitábamos más tiempo. Además cuando hicimos la formación para su realización, las técnicas nos aconsejaron que mínimo lo hiciéramos de tres.

Por lo que nuestro actual Plan tiene una duración de 3 años y las áreas en las que se está realizando una especial atención son el área de acceso al empleo, área de formación, área de clasificación profesional y promoción, área de retribuciones, área de salud laboral, área de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo y área de comunicación.

A lo largo de este documento, mejorado tras la experiencia del I PLAN y su posterior evaluación ,se presenta el análisis y medidas adoptadas por la entidad para promover una mejor política de personal justa e igualitaria, en concreto, en el sentido del género.

Durante estos 23 años de trayectoria, la entidad ha mostrado motivación y esfuerzo por construir un funcionamiento y gestión de los recursos humanos basados en relaciones igualitarias entre los y las trabajadores/as trabajando para que la no discriminación por sexos entre el personal sea una constante.

## PLAN DE IGUALDAD 16/19 .....

Este II PLAN ha sido elaborado por el Área de Progreso y Desarrollo Humano de la entidad, que es la encargada de los recursos humanos, de su 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. Un equipo de igualdad, que está velando a lo largo de todo el proceso por que se realice una implantación adecuada del II PLAN y que se reúne periódicamente para analizar su eficacia y adecuarlo a cada momento.

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 II PLAN de igualdad de Iniciatives Solidàries es:

- ❖ Colectivo, ya que en su elaboración han participado todos/as los y las trabajadores/as (en distintas medidas)
- ❖ Integral ya que pretende incidir positivamente no sólo en la situación 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 y posibilidades.

## 3.-COMPROMISO Y VIGENCIA .....

En la asamblea de socios y socias numerarios/as celebrada el viernes 22 de julio de 2016 se aprueba por consenso

- Ratificar los acuerdos tomado el 19 febrero de 2015:
  - ✓ “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y otras identidades en la entidad como principio básico y transversal.
  - ✓ “Nombrar al Área de Progreso y desarrollo Humano como la responsable de la elaboración del mismo”
- Dar continuidad al plan aprobado el 24 julio de 2015 a través de la elaboración del II PLAN de igualdad para la entidad.
- Se propone como fecha prevista para la presentación del II plan ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las mujeres y por la Igualdad de Género el 28 de octubre de 2016 y a partir de su aprobación, se establecerá su período de implementación.
- Se propone dar comunicación del compromiso a toda la plantilla

Con fecha 19 de octubre de 2016 se firma el acuerdo entre la representante legal y el representante de trabajadores/as para aprobar e implantar el II PLAN de Igualdad.

Una vez aprobado se establece el período de vigencia, que será de 3 años a partir de la fecha de aprobación.

#### 4.- OBJETIVOS.....

Con la creación de este plan la entidad pretende:

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la entidad, en la gestión, las relaciones laborales, la política de recursos humanos...
- ✓ Difundir en el exterior la política de Iniciatives en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
- ✓ Continuar en la formación de los y las 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.
- ✓ Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización.
- ✓ Concienciar a toda la plantilla sobre la importancia de romper con paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- ✓ 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 los trabajadores y trabajadoras de la entidad puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).
- ✓ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los proyectos, comunicaciones, relaciones, intervención...

#### 5.- DISEÑO.....

Desde el área de progreso y desarrollo humano (PDH) se ha llevado a cabo las tareas necesarias para la realización del II 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.

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

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación
- ✓ Ofrecer información y sensibilización al personal.
- ✓ Realizar el diagnóstico y II Plan de igualdad.
- ✓ Diseñar e implementar el seguimiento y evaluación del II Plan.

##### Diagnóstico

Como tarea inicial se ha realizado un II Diagnóstico de Género que muestra un análisis objetivo de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades. Este diagnóstico se corresponde con los resultados arrojados por el cuestionario de evaluación previa del que nace el análisis de necesidades y del informe de

## PLAN DE IGUALDAD 16/19 .....

valoración del Plan anterior.

Este diagnóstico nos ha permitido analizar los resultados obtenidos y así poder establecer los objetivos y medidas necesarias que la entidad requiere para poder mejorar su política de Igualdad. La plantilla considera positivo que la entidad tenga un Plan de igualdad porque se notan mejoras en la flexibilización de horarios, las acciones formativas, aumenta la promoción de las mujeres, se mejora el marketing y el lenguaje de sesgos sexistas. La plantilla quiere seguir mejorando e implicándose en los Planes de igualdad. (Ver anexo)

### Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento de la implementación del Plan será continuo, y se considerará la posibilidad de incorporar mejoras. Se realizará una evaluación final 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 y su ejecución así como la formación continua de los y las trabajadores/as para la consecución de los objetivos. Además recopilará y analizará las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

## 5.- PLAN DE ACCIÓN.....

AREA: ACCESO AL EMPLEO					
OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>A) Selección</b>  Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.	1.-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.  2.-Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.	1.-Evitar los estereotipos por razón de sexo. Protocolo diseñado y establecido  2.- Visibilizar las distintas identidades evitando tópicos sexistas. Promoviendo un lenguaje inclusivo.	1.- La entrevista  2.-Documentación adaptada.	1.- PDH y Consell  2.- PDH y el área de marketin y comunicación	Durante toda la vigencia del plan 2016-2019  Durante toda la vigencia del plan 2016-2019
<b>B) Contratación</b>  Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, para evitar posibles discriminaciones	1.-Mantener la Igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a categoría laboral y funciones de responsabilidad.  2.- Introducir acciones de discriminación positiva hacia la contratación en caso de que se considere pertinente.	1.-Contar siempre en el proceso con la participación de la Comisión para Igualdad de Oportunidades a través de la figura de la Agente por la Igualdad. (PDH)  2.-Mayor equilibrio entre hombres y mujeres en tiempo completo y tiempo parcial	1.- El contrato  2.- Nº de personas contratadas en ambas modalidades	1.-PDH y Consell  2.- PDH y Consell	Durante toda la vigencia del plan 2016-2019  Durante toda la vigencia del plan 2016-2019

AREA: FORMACIÓ	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>-Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla</p> <p>- Facilitar el acceso a la formación a todas las personas trabajadoras de la entidad.</p>	<p>1.-Potenciar la formación en igualdad de oportunidades. 1.1 formación sobre acoso 1.2 Formación sobre el uso de lenguaje no sexista. 1.3 Formación sobre evaluación y seguimiento de planes de igualdad</p> <p>2.-Abrir la oferta formativa que resulte de interés a toda la plantilla.</p>	<p>1.-Que la asistencia sea mayoritaria porque a la plantilla le interesan las temáticas tratadas.</p> <p>2.- Que la asistencia no se vea mermada por incompatibilidad de horarios</p>	<p>1.- La hoja de firmas de asistencia. 2.- Certificado de los cursos</p> <p>2.-Nº de personas formadas</p>	<p>1.- PDH</p> <p>2.- PDH</p>	<p>1.1 2016 1.2 2017 1.3 2018</p> <p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p>
<b>AREA: PROMOCION</b>					
<p>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.</p>	<p>Definir un sistema de movilidad del personal en cuanto a funciones y responsabilidad: coordinación, gestión e intervención.</p>	<p>Movilidad de la plantilla sin trabas de género</p>	<p>Sistematización del Plan de movilidad</p> <p>Comunicaciones a toda la plantilla</p>	<p>PDH y Consell</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p>



AREA DE RETRIBUCIÓN	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Mantener el principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio.</p>	<p>1.- Aprobación en asamblea de socias numerarias del compromiso de mantenimiento del principio de equidad en cuanto a retribución: todas las personas de la entidad tienen el mismo salario, tan solo diferenciado por el tipo de jornada y por los trienios antigüedad en la entidad.</p>	<p>1.-Mantener la política salarial que tiene acordada la entidad</p>	<p>1.-Acta de la asamblea</p>	<p>1.-PDH y la Asamblea</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p>
	<p>2.- En caso de dificultades económicas la entidad ajustará el salario de todas las personas trabajadoras.</p>	<p>2.-Que la plantilla tenga asegurados unos mínimos ingresos.</p>	<p>2.-Acta de la asamblea</p>	<p>2.-Consell de gestió y PDH</p>	<p>. Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p>

AREA : DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<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>	<p>1. Cada equipo recoge las necesidades de conciliación de sus miembros y el mismo equipo las cubre.</p> <p>2.-Adaptación de la jornada de trabajo cuando la persona trabajadora lo solicite primando la flexibilidad</p>	<p>1.-Que toda la plantilla pueda atender a sus necesidades.</p> <p>2.-Que se cubran las necesidades de la plantilla.</p>	<p>1.- El acta de las reuniones.</p> <p>2.-Los horarios de trabajo acordados.</p>	<p>1.-La plantilla de la entidad</p> <p>2.-Consell de Gestió y PDH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p> <p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p>

**PLAN DE IGUALDAD 16/19 .....**



AREA : PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual. Actuar en caso de que se den situaciones de acoso.	<p>1.2-Colocación un buzón de sugerencias donde se pueden recoger de manera privada todos aquellos comentarios que la plantilla quiera realizar.</p> <p>2.-Programación de un curso sobre acoso sexual</p>	<p>1.- Obtener información de la plantilla sobre esta temática.</p> <p>2.- Mejoras en la prevención y en la identificación de los casos de acoso</p>	<p>1.-Los comentarios recogidos en el buzón.</p> <p>2.- La hoja de firmas de asistencia al curso</p>	<p>1.-PDH</p> <p>2.- PDH y OTP (dentro del Plan de Riesgos Laborales)</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2016-2019</p> <p>2016</p>

AREA : SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<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.</p> <p>Utilizar un lenguaje (e imágenes) inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que realice la entidad bien sea en formato papel o digital.</p>	1.-Comunicación a toda la plantilla de las políticas de Igualdad de Oportunidades.	1.- Que toda la plantilla esté bien informada.	1.-El tablón de anuncios donde estará colgado el Plan	1.- PDH	Durante toda la vigencia del plan 2016-2019
	2.- Taller sobre lenguaje no sexista.	2.- Adquisición de conocimientos para generar un lenguaje no sexista	2.- Hoja de firmas de asistencia al taller	2.- PDH	2017
	3.- Insertar en los sistemas informáticos el programa corrector de lenguaje sexista para Word "LA LUPA VIOLETA"	3.- Tener toda la documentación y comunicación corregida	3.- La documentación	3.-PDH	Durante toda la vigencia del plan 2016-2019

## **6.-EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....**

Una vez efectuado el diagnóstico y confeccionado el Plan se requiere una evaluación y seguimiento del mismo que requerirá una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución y una evaluación final de resultados obtenidos, con la finalidad de conocer el nivel de cumplimientos y el impacto del Plan en la plantilla.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

## **7.-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

# **ANEXO**

# **DIAGNÓSTICO**