

# plan de igualdad

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## INDICE

1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
2. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD
3. ENFOQUE
4. DESPLIEGUE
5. CREACION DEL COMITÉ DE IGUALDAD
6. VALORACION DIAGNOSTICA
7. OBJETIVOS DEL PLAN
8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES
9. REVISION Y GARANTIA
10. DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## 1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

---

La ASOCIACION GRUPO LABOR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

**FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**

**FECHA Y LUGAR**

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## 2. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

---

La Asociación Grupo Labor está inscrita en el Registro de entidades de la Comunidad de Madrid con número 17003 y en el Registro de Entidades de Acción Social con número E1640.8, inicia su andadura en 1998, en el barrio de “Las Torres” en Villaverde. Ya desde el inicio, con vocación de servicio a las mujeres del distrito en situación de dificultad social al constatar que no existía en el barrio ningún recurso específico para este fin.

Los fines de la entidad coincidentes con su misión son:

1. La ayuda al desarrollo y la cooperación internacional, incluidos los inmigrantes del Tercer Mundo en España.
2. La prevención de la exclusión social, mediante la orientación, asesoramiento y formación de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad como son la mujer, el menor, el inmigrante y minorías étnicas en vías a su integración social educativa y laboral.
3. El trabajo a favor de la igualdad de género, igualdad de oportunidades, la justicia y la paz.

Estos fines se materializan en la prestación de una atención integral a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad como son la mujer y la infancia;

1. Intervención prioritaria con mujeres en situación de desventaja social o riesgo de exclusión:
  - Promoción
  - Formación
  - Intermediación y acompañamiento en los procesos de integración socio laboral
  - Participación social
2. Intervención con menores:
  - Atención socio educativa
  - Atención integral; lúdico/educativa, aprendizaje a través del juego, imperando los valores de respeto a las diferencias, coeducación y solidaridad.
3. Trabajo conjunto y complementario con entidades sociales y administraciones:
  - Creación de redes de intervención social
  - Colaboración con diferentes administraciones
4. Sin olvidar “nuestra esencia”, entidad de barrio y para el barrio. Fuerte Presencia en el distrito:
  - Contribuyendo a la integración comunitaria
  - Participando en diferentes espacios de encuentro y reflexión
  - Visibilizando a la mujer

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## MISIÓN

Contribuir al desarrollo integral de las personas, especialmente de los colectivos excluidos, principalmente mujeres, que presentan situaciones de vulnerabilidad, exclusión social o víctimas de violencia, contribuyendo a la inserción socio laboral, el empoderamiento, y la participación social como ciudadanas de pleno derecho, mediante la sensibilización, la orientación, formación, intermediación y asesoramiento. Teniendo siempre presente la perspectiva de género, la interculturalidad y el trabajo en red con administraciones públicas, entidades sociales y empresas.

## VISIÓN

La Asociación Grupo Lábor es una entidad de carácter social, no lucrativa, que pretende ser referente en la transformación solidaria de la sociedad, mediante la acción directa sobre colectivos en riesgo o exclusión social, especialmente la mujer y la infancia, a través de la acción formativa, socioeducativa, el acompañamiento en los itinerarios de inserción socio laboral, la promoción y participación ciudadana y el establecimiento de redes, basándonos en la justicia, solidaridad, el respeto a las diferencias, la tolerancia y la igualdad.

## VALORES

- JUSTICIA.** Damos especial atención a los grupos más vulnerables de nuestra sociedad, trabajando con criterios de equidad, solidaridad y respeto a la dignidad de cada persona.
- SOLIDARIDAD.** Conociendo la realidad social, contribuyendo a la transformación social mediante la reflexión y la acción.
- IGUALDAD.** Contribuyendo a la sensibilización en género, la igualdad de oportunidades y estableciendo políticas no discriminatorias en todas nuestras actuaciones.
- FLEXIBILIDAD.** Con capacidad de adaptación, dar respuesta a los cambios y necesidades de nuestros grupos de interés.
- RESPECTO A LAS DIFERENCIAS/TOLERANCIA.** Conociendo, respetando e integrando a las minorías, sin distinción alguna.
- CAPACIDAD DE SUPERACIÓN.** Espíritu crítico, reflexión y revisión sobre nuestro compromiso social y actuaciones.
- PROFESIONALIDAD DEL EQUIPO INTERDISCIPLINAR.** Desempeñando el trabajo con honradez, eficacia, capacidad de adaptación al cambio, atención personalizada y formación continua del equipo, para dar una respuesta integral a las necesidades de nuestros grupos de interés.

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

- TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN.** Implantando el modelo “EFQM” de excelencia de calidad en su gestión.

### 3. ENFOQUE

---

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

Las entidades sociales, como cualquier otro tipo de organización, reflejan desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, por ello es necesario promover y definir planes y medidas de igualdad, ya que la práctica real de la igualdad en la entidad es un valor añadido para sí misma y para la sociedad.

La elaboración del plan de igualdad propiciará un análisis interno de la entidad y de los procedimientos de gestión y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permite detectar otras áreas susceptibles de mejora.

Desde sus inicios, nuestra organización ha ido creciendo respondiendo de forma reactiva a los problemas de las mujeres que iban surgiendo en su entorno; ya desde los comienzos hubo una especialización en el tema de la mujer.

En la actualidad, los retos a los que nos toca hacer frente son muy importantes: la situación de grave crisis económica que venimos atravesando desde hace ya bastantes años y el proceso de globalización que estamos viviendo en todos los ámbitos y también en el de la intervención social. Para ambos retos es necesario dar respuesta planificada teniendo presente el enfoque de género, no podemos desaprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad ya que con esta gana la entidad, quienes se benefician de nuestros programas, nuestras trabajadoras y la sociedad, puesto que las entidades sociales somos un pilar fundamental de la misma.

Por tanto para llevar a cabo una buena gestión interna de la entidad es necesario aplicar medidas de igualdad. Queremos, por tanto, definir un plan de igualdad que nos permita establecer el enfoque y/o perspectiva de género en la estrategia de la entidad en los próximos años, para ello desde la entidad nos hemos regido por las directrices establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el Convenio colectivo de Intervención Social 2015-2017 y las recomendadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, entre las que se destacan:

- **Colectividad.** Se realiza entre todas las personas implicadas de la Entidad.
- **Flexibilidad.** Está adaptado a las características propias de la Entidad y las acciones que finalmente se implementan deberán estar diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integralidad.** El Plan incide en toda la plantilla, no solo en las mujeres.
- **Transversalidad.** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinamismo y sistematicidad.** Va adecuándose a cada momento con diferentes evaluaciones

#### 4. DESPLIEGUE

A continuación, se muestra la secuencia de actividades que se ha seguido para la planificación

	<b>PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	<b>PLAN DE IGUALDAD 2018-2021</b>	Revisión: R. 01

y elaboración del Plan de Igualdad:

<b>FASE 1: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO</b>			
<b>QUÉ hay que hacer</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>CÓMO (métodos, técnicas, recursos)</b>	<b>PARA CUÁNDO</b>
Planificar todas las fases del proceso de trabajo	J. Directiva y C. Calidad	Reuniones. Plan de mejora.	marzo
<b>FASE 2: ANÁLISIS DE LA REALIDAD</b>			
<b>QUÉ hay que hacer</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>CÓMO (métodos, técnicas, recursos)</b>	<b>PARA CUÁNDO</b>
Análisis cuantitativo y cualitativo interno	Comité de Calidad	Elaboración de un documento que recoja brevemente datos cualitativos y cuantitativos de lo que ha hecho la entidad en materia de igualdad hasta este momento.	Marzo-mayo
Análisis interno: Administración de cuestionarios	Comité de Calidad	Cuestionarios para personas trabajadoras	Marzo-mayo
Elaboración de un informe diagnóstico	Comité de Calidad	Utilizando la información anterior se elabora el informe y se plantean propuestas de mejora Reuniones del Comité de Calidad. Documento resumen.	Junio-julio
<b>FASE 3: DEFINICIÓN DEL PLAN</b>			
<b>QUÉ hay que hacer</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>CÓMO (métodos, técnicas, recursos)</b>	<b>PARA CUÁNDO</b>
Definición de la matriz de planificación	Comité de Calidad	Reuniones Comité de Calidad Matriz de planificación de igualdad	Julio
Escritura del Plan de Igualdad	Comité de Calidad	Reuniones Comité de Calidad Documento "Plan de Igualdad".	Septiembre-octubre
Definición del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Comité de Calidad y J. Directiva	Reuniones Conjuntas	Septiembre-octubre
<b>FASE 4: APROBACIÓN, DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b>			
<b>QUÉ hay que hacer</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>CÓMO (métodos, técnicas, recursos)</b>	<b>PARA CUÁNDO</b>
Aprobación del Plan de Igualdad	Junta Directiva	Reunión.	Noviembre
Comunicación interna del Plan	J. Directiva y Comité de Calidad	Comunicación a los Grupos de interés internos	Noviembre
Comunicación externa del Plan	J. Directiva y Comité de Calidad	Comunicación a los Grupos de interés externos	Noviembre
Implantación y desarrollo	J. Directiva y Comité de Calidad	Entrada en vigor y desarrollo del plan	Enero 2019
<b>FASE 5: EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>			
<b>QUÉ hay que hacer</b>	<b>QUIÉN</b>	<b>CÓMO (métodos, técnicas, recursos)</b>	<b>PARA CUÁNDO</b>
Reunión del Comité de Calidad	Comité de Calidad	Reuniones. Plan de mejora. Actas	Marzo-noviembre
Revisión y asesoría	Técnico FGD	Asesoría presencial, on line y telefónica	Marzo-noviembre

## 5. CREACION DEL COMITÉ DE IGUALDAD

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

Previo a la creación del Plan de Igualdad la Asociación Grupo Labor designó en marzo 2017 una Comisión de Igualdad, comisión formada por los responsables de calidad.

- Objetivo principal “elaborar un plan de igualdad, a fin de trabajar en todos en todos los sectores de la entidad una verdadera y efectiva igualdad de trato y de oportunidades”
- Funciones del Comité:
  - Reflexionar sobre las necesidades que tiene la entidad en materia de igualdad.
  - Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo del Plan de Igualdad
  - Elaborar un Plan de Igualdad estableciendo medidas necesarias para el cumplimiento de acciones y/o iniciativas planteadas
  - Colaborar de forma activa en su implantación, atendiendo y resolviendo consultas y reclamaciones formuladas por las trabajadoras.

## 6. VALORACION DIAGNOSTICA

---



---

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se recabo información de:

- Convenio colectivo de referencia "Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017".
- Plan Estratégico: Organigrama interno.
- Memoria anual de actividades 2015 y 2016.
- Web corporativa.
- Convocatorias públicas de proyectos.
- Cuestionarios entregados a la plantilla.

Toda esta información ha permitido un completo análisis (cuantitativo y cualitativo) tanto de la situación real y actual de la entidad, del tercer sector y/o de la plantilla que conforma la entidad.

#### A) RESULTADOS DEL ANÁLISIS GENERAL DE LA ENTIDAD:

Analizados los datos de la entidad por responsabilidades familiares, formación, promoción, selección, salario... se detecta lo siguiente:

**Numero de trabajadores:** La plantilla está formada por 14 personas de las cuales 14 son mujeres (100% son trabajadoras), lo que supone que estamos ante una entidad altamente feminizada.

**Responsabilidades familiares y conciliación:** Sólo 4 de las 14 trabajadoras tienen menores a su cargo (el 28,5%). De éstas, el 75% tienen solo un/a hijo/a, y otra trabajadora dos hijo/as. Las edades de los menores se concentran en el intervalo de los 7-14 años (60%) y los 3-6 años (40%).



Las responsabilidades familiares y conciliación son conocidas por todas las trabajadoras, aunque no están sistematizadas ni protocolarizadas, entre éstas destacan:

- La posibilidad de disfrutar de dos o tres tardes libres a la semana.
- Flexibilidad horaria en la jornada laboral

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

- Jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, coincidiendo con el periodo vacacional de los menores
- Posibilidad de reducir la jornada

En la plantilla actual no se da la situación de responsabilidades familiares por personas dependientes.

**Promoción y formación:** Respecto a la promoción no se detecta dificultades para la promoción de la plantilla. Los criterios y requisitos que se establecen son totalmente objetivos:

- Competencias, formación, aptitudes y compromiso
- Desempeño de responsabilidades, adecuación al perfil, conocimiento y experiencia en la entidad
- También se tiene en cuenta:
  - Plan de desarrollo personal
  - Rendimiento
  - Antigüedad
  - Preferencia por personal voluntario

Y con respecto a la formación la entidad cuenta con un Plan de Formación. En los últimos años, se están incluyendo cursos específicos en esta materia, tal y como se observa en la tabla adjunta, aunque debido a cuestiones de presupuesto no se está beneficiando toda la plantilla; de las cinco formaciones recibidas en el último año, 3 eran específicas sobre igualdad y violencia, pero menos de la mitad de la plantilla han podido optar a esta formación.

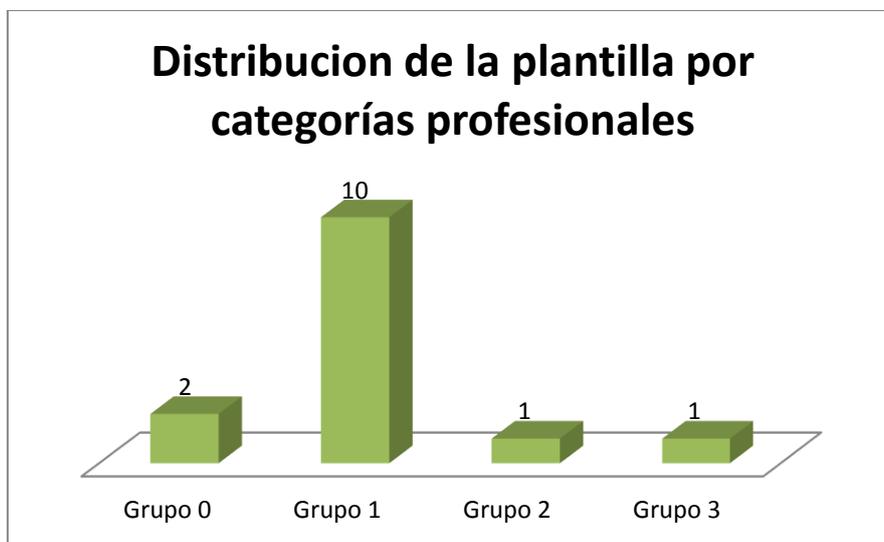
Denominación de cursos	% de trabajadoras que se han beneficiado
1.Nuevas masculinidades	43%
2. Micromachismos	28,5%
3. Escritura y empoderamiento	100%
4. Prevención riesgos laborales	100%
5. Protección datos	100%

Sería necesario incluir en el Plan de Formación de la entidad la perspectiva de género de forma explícita, este hecho permitiría afirmar que no existe ninguna barrera en el acceso y aprovechamiento de las formaciones (saber si las trabajadoras con responsabilidades familiares tienen más dificultades para acceder a formaciones en horario no laboral, incluir formaciones específicas en materia de igualdad para toda la plantilla,...)

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

**Selección**, para contribuir a erradicar las desigualdades de género, la entidad opta por aplicar una política de discriminación positiva en materia de selección y reclutamiento, aunque sin obviar criterios objetivos:

- Competencias, formación y experiencia
- Compromiso con la misión y valores
- Cualidades personales y aptitudes que favorezcan el trabajo en equipo
- Cumplir con el análisis y descripción del puesto de trabajo
- Adaptación de las características personales al puesto
- Desarrollo personal



**Política salarial** se rige por lo establecido en el convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 el cual no permite diferencias salariales entre puestos de niveles/categorías similares de responsabilidad. Debido a las características del trabajo que realizamos y a las exigencias de los puestos de trabajo, la categoría profesional predominante es el grupo 1 (el 71%

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

de la plantilla, 10 trabajadoras), seguido del grupo 0 (14%), seguido de dos trabajadoras que se encuentran respectivamente catalogadas en los grupos 2 y3.

Categoría profesional	Bandas Salariales	% de trabajadoras
3	Menos de 7.200 €	14%
2	Entre 7.201 € y 12.000 €	29%
	Entre 12.001€ y 14.000€	0
	Entre 14.001 y 18.000€	0
1	Entre 18.001 y 24.000 €	43%
0	Entre 24.001 y 30.000€	14%

**Comunicación** la imagen tanto externa como interna de la entidad, transmite los valores de igualdad;

- La igualdad es una de las líneas de trabajo de la estrategia de la entidad desde la perspectiva de la comunicación
- Existe un compromiso por la igualdad de oportunidades recogido de forma explícita en los estatutos.

No obstante, sería conveniente hacer una revisión de todos los formatos y documentos tanto internos como externos, de la entidad para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos sexistas si los hubiera.

**Representatividad:** No procede.

**Prevención del acoso sexual:** No procede

**Riesgos laborales y salud laboral:** No procede

**Convenio Colectivo:** La entidad se rige por las directrices del Convenio Colectivo de Intervención Social 2015, convenio estatal que siendo de ámbito estatal (y por tanto de obligado cumplimiento), convenio que regula las relaciones laborales de empresas del campo de la intervención social, afectando a aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros,

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

entidades u organizaciones similares, que tienen personal contratado, cuya actividad principal es la realización de actividades de acción e Intervención Social, y cuyo ámbito funcional queda delimitado por las actividades de acción e intervención social que marca el artículo 7 *“las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.*

Entre todos los acuerdos que marca el Convenio Colectivo de Intervención Social, este marca un precepto específico sobre la igualdad de género, concretamente **art. 61** el cual lleva por título *“Igualdad de oportunidades y no discriminación”* dicho precepto establece que este derecho sea uno de los elemento básico en la gestión de los Recursos Humanos y que este constituya uno de los principios fundamentales por el que se rijan las entidades que apliquen dicho convenio.

Así mismo dicho precepto establece que todas aquellas organizaciones del sector que no alcanzando la cifra de 250 trabajadores deben **promover la implantación de un plan de igualdad** siguiendo para ello una serie de pilares y/o áreas que prohíben todo tipo de discriminación en el ámbito laboral (prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa; equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa...).

Para la elaboración de dicho plan de igualdad expone que se debe seguir la metodología establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (fase de análisis, fase diagnóstico, fase definición de medidas a tomar, fase de aplicación/ejecución de medidas, fase de seguimiento y evaluación).

## B) RESULTADO DEL ANALISIS DEL TERCER SECTOR CON ENFOQUE DE GÉNERO

Pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

1. Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
2. Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
3. Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
4. Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

5. Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en las funciones de representación y gobierno.
6. Existe la creencia de que no existen desigualdades entre trabajadores y trabajadoras al tratarse de entidades sociales, solidarias, y se da por hecho que al estar integradas mayoritariamente por mujeres (feminización del sector), está incluida la perspectiva de género por el hecho de serlo.
7. La estructura de representación y los órganos de gobierno, sobre todo en las ONG de gran tamaño, están lideradas por hombres, mientras que en las más pequeñas con estructuras más flexibles, las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.
8. Se suele considerar que la no discriminación es algo intrínseco a las entidades sociales, y bajo este planteamiento se pueden ocultar reproducciones de modelos sexistas y las personas que las integran pueden mostrar actitudes discriminatorias.
9. Las relaciones de género no son estáticas, y en las últimas décadas se están produciendo procesos de transformación de los roles de género en las ONG.

Pese a esta situación en las entidades sociales se producen dos efectos aparentemente contradictorios:

- La invisibilidad de las mujeres dentro de las mismas.
- Su excesiva visibilidad.

Es decir, la desigualdad de género provoca la invisibilidad de las mujeres, y en las ONG como en el resto de los sectores laborales las trabajadoras ocupan mayoritariamente puestos de subordinación en la jerarquía del poder, pero paradójicamente, en ocasiones ocurre precisamente lo contrario, se considera equivocadamente que la alta proporción de mujeres trabajadoras dentro de las ONG garantiza la igualdad de trato y oportunidades.

Las medidas a aplicar irán dirigidas a todas las esferas de la ONG, buscando desarrollar:

1. Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
2. Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
3. Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

### C) RESULTADOS DE LA PLATILLA DE LA ENTIDAD

Del análisis de los datos extraídos en “los cuestionarios de la plantilla 2017” se desprende que un 78,5% de las trabajadoras considera que es necesario un Plan de Igualdad, un 14,3 no sabe, mientras que solo un 7,1% considera que no es necesario.

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

Así mismo se desprende y/o extrae de los cuestionarios que es necesario el tener presente lo establecido en el art. 61 de Convenio Colectivo de Intervención Social 2015, entre los pilares/áreas que marca dicho precepto, los cuales se han tenido en cuenta para la elaboración del Plan de Igualdad 2017, y que son los que resultan más acordes y/o afines a nuestra entidad son los siguientes:

1. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad
2. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa
3. Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo

4. El visibilizar y/o protocolarizar cuales son las medidas que permiten la conciliación personal, familiar y laboral

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral

## 7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

---

Una vez que hemos tenido toda la información de la fase de análisis, hemos intentado reflejarlo todo en la matriz diagnóstica, para obtener las fortalezas con las cuenta la entidad (acciones ya implantadas) y debilidades que debe mejorar y/o subsanar (acciones a implantar)

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

FORTALEZAS	
Área de selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se incluye la perspectiva de género en los procesos de captación, selección y contratación de personal</li> <li>Generalmente se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.</li> <li>No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.</li> <li>El personal que realiza la selección tiene siempre un claro compromiso con la igualdad de género, garantizando de dicha forma que los procesos de selección no sean discriminatorios por razón de sexo</li> </ul>
Área de ordenación del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se proporciona flexibilidad en la modificación de horarios.</li> <li>Se facilita flexibilidad en la jornada de trabajo.</li> </ul>
Área de riesgos laborales y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se facilita información sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>Se facilita una formación específica en acoso sexual y acoso por razón de género.</li> </ul>
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se facilita y/o proporciona una formación específica en igualdad de género.</li> <li>Se facilitan estrategias de igualdad de género a nivel personal, familiar y socio-económico.</li> </ul>

Aunque existen muchas acciones de igualdad ya implantadas es necesario mejorar y/o implantar otras acciones, acciones encaminadas a conseguir una igualdad real y equitativa entre las trabajadoras de la entidad, tal y como se desprende del informe diagnóstico:

DEBILIDADES	AREA DE INTERVENCION
-------------	----------------------

	<b>PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	<b>Código:F02- PE01</b>
		<b>Fecha aprobación:</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD 2018-2021</b>	<b>Revisión: R. 01</b>

<b>Área de promoción</b>	Poca presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.</li> <li>• Acciones de sensibilización en materia de igualdad y género a lo/as socio/as de la entidad</li> <li>• Establecer un compromiso explícito por la igualdad y la no discriminación en los estatutos</li> </ul>
<b>Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista</b>	Se contempla en todos nuestros programas la aplicación transversal de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover una comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.</li> <li>• Fomentar la transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.</li> </ul>
<b>Área de formación</b>	<p>Escaso número de formaciones en igualdad que beneficie a todas las trabajadoras</p> <p>(En los últimos años se está dando más importancia a la formación de las trabajadoras en género y violencia, aunque por motivos de presupuesto, no se están beneficiando de esta formación toda la plantilla, sino las trabajadoras del espacio de igualdad).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las trabajadoras. Déficit de formación permanente como consecuencia de la disminución de los recursos, de la marcada orientación hacia la acción, y de la rotación e inestabilidad del personal debido a la precariedad económica.</li> <li>• Incluir en el Plan de formación de la entidad, acciones formativas específicas en esta materia dirigidas a todas las trabajadoras</li> </ul>

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

<b>Área de conciliación</b>	<p>Ausencia de medidas de conciliación protocolarizadas (Hay medidas establecidas de flexibilidad laboral, aunque no se encuentran protocolarizadas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematizar la información y elaborar un protocolo sobre las medidas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</li> </ul>
-----------------------------	--	--

Por tanto, el Plan de Igualdad se articula en torno a 4 ejes de actuación:

<b>PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b> Grupo Labor	<b>EJES</b>	1. Promoción: acceso a los órganos de gobierno.
		2. Comunicación: lenguaje e imagen no sexista
		3. Formación en igualdad
		4. Conciliación en el ámbito laboral, personal y familiar

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## 8. OBJETIVOS DEL PLAN

---

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliarlos y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en la entidad.

### Objetivo General

Integrar en la entidad medidas que mejoren y/u optimicen la igualdad de género incorporándolas en su modelo de gestión.

### Objetivos específicos

1. Favorecer una mayor presencia femenina en los órganos de gobierno de la entidad.
2. Revisar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación no verbal
3. Garantizar la realización de acciones formativas que permitan aumentar y/o mejorar sus conocimientos en igualdad de género de las personas que componen la entidad.
4. Protocolarizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptada a la realidad de las trabajadoras y de la entidad.



PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Código:F02- PE01

Fecha aprobación:

PLAN DE IGUALDAD 2018-2021

Revisión: R. 01

## EJE DE PROMOCION

### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Favorecer una mayor presencia femenina en los órganos de gobierno de la entidad.

#### AREA DE ACTUACION

Campaña de sensibilización que promueva una mayor presencia femenina en los órganos de dirección

Meta

Periodicidad

Como

Responsable

Indicador 1

Nº de mujeres en los órganos de gobierno

2

Anual (2018 Y 2019)

Órganos de representación.

Socios/as entidad

## EJE DE COMUNICACION

OBJETIVO ESPECIFICO 2				
Revisar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación no verbal				
<b>1ª ACTUACION</b>	Revisar el uso de <b>imágenes no sexistas</b> en los folletos, página web, cartelería, etc...para garantizar que no existen imágenes estereotipadas ni sexistas			
	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	% de documentos utilizados en la entidad que han sido revisados en los que ya no exista imágenes estereotipadas o sexistas			
	100%	Anual (25% cada año)	Revisión de protocolos y documentos utilizados en los procesos de la entidad	Comité de Igualdad
<b>2ª ACTUACION</b>	Revisar el uso de <b>lenguaje no sexista</b> en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización			
	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	% de documentos utilizados en la entidad que han sido revisados en los que ya no hay un lenguaje sexista, existiendo por tanto un lenguaje integrador			
	100%	Anual (25% cada año)	Revisión de la documentación interna y de las campañas de difusión y publicidad	Comité de Igualdad
<b>3ª ACTUACION</b>	Utilizar un lenguaje inclusivo entre las integrantes de la entidad			
	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	Nº de campaña de comunicación interna			
	1	Anual 2018	Puesta en marcha de una campaña de comunicación interna	Comité de Igualdad

## EJE DE FORMACION

### OBJETIVO ESPECIFICO 3

Garantizar la realización de acciones formativas que permitan aumentar y/o mejorar sus conocimientos en igualdad de género de las personas que componen la entidad.

1ª				
ACTUACION				
Meta	Periodicidad	Como		Responsable
Incorporar personal técnico con al menos formación básica en igualdad				
Nuevo personal técnico contratado con al menos, formación básica en igualdad				
Indicador	6	Anual <ul style="list-style-type: none"> <li>2018:1 nueva trabajadora</li> <li>2019:1 nueva trabajadora</li> <li>2020: 2 nuevas trabajadora</li> <li>2021: 2 nuevas trabajadora</li> </ul>	Proceso e reclutamiento y selección	Responsable de Recursos Humanos
2ª				
ACTUACION				
Meta	Periodicidad	Como		Responsable
Realizar talleres formativos con enfoque de género para la Comisión de Igualdad				
Nº talleres formativos con enfoque de género para la Comisión de Igualdad				
Indicador	8	Anual (2 cada año)	Incluir en el Plan de formación actividades concretas para los miembros de la comisión de Igualdad	Responsable de Recursos Humanos
3ª				
ACTUACION				
Meta	Periodicidad	Como		Responsable
Aumentar el número de talleres de sensibilización en igualdad para el resto de la plantilla de la entidad.				
Nº formaciones en igualdad y talleres de formación para el resto de la plantilla				
Indicador	8	Anual (2 cada año)	Incluir en el Plan de formación actividades concretas para los miembros de la comisión de Igualdad	Responsable de Recursos Humanos
4ª				
ACTUACION				
Meta	Periodicidad	Como		Responsable
Realizar colaboraciones con otras entidades que tiene integrada el enfoque de género en sus propuestas formativas para nuestras participantes				
Nº de colaboraciones con otras entidades que tienen integrado el enfoque de género en sus propuestas formativas, para nuestras participante				

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha aprobación:
		Revisión: R. 01

Indicador	8	Anual (2 cada año)	Revisión y comparación de las propuestas formativas que nos envían las entidades colaboradoras	Coordinación de proyectos
-----------	---	--------------------	--	---------------------------

## EJE CONCILIACION

OBJETIVO ESPECIFICO 4				
Protocolarizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptada a la realidad de las trabajadoras y de la entidad.				
<b>1ª</b>	Realizar un informe sobre las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadoras que incorpore una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla.			
<b>ACTUACION</b>	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	Nº de informe sobre las necesidades de conciliación en la vida laboral, familiar y personal.			
	1	Anual (2018)	En las encuestas de satisfacción del personal se incluirá una par de cuestiones sobre necesidades de conciliación y tras su análisis se elaborara un informe.	Comité de Igualdad
<b>2ª</b>	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes pasando a ser medidas procedimentadas			
<b>ACTUACION</b>	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	Nº de protocolos sobre el uso de medidas de conciliación en la vida laboral, familiar y personal.			
	1	Anual (2018)	Elaboración y difusión de un documento/presentación que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, con una introducción sobre los beneficios de la conciliación y recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de las trabajadoras de la entidad.	Comité de Igualdad
<b>3ª</b>	Realizar formaciones en corresponsabilidad			
<b>ACTUACION</b>	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	Nª de formaciones en corresponsabilidad			
	2	Anual (2018)	Incluir en el Plan de formación actividades concretas de corresponsabilidad	Responsable de Recursos Humanos
<b>4ª</b>	Realizar campañas de sensibilización en corresponsabilidad			
<b>ACTUACION</b>	Meta	Periodicidad	Como	Responsable
Indicador	Nª de campañas en corresponsabilidad			



PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Código:F02- PE01

Fecha aprobación:

PLAN DE IGUALDAD 2018-2021

Revisión: R. 01

	2	Anual (2019-2021)	Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.	Comité de Igualdad
--	---	----------------------	---	--------------------

	<b>PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	<b>PLAN DE IGUALDAD 2018-2021</b>	Revisión: R. 01

## CALENDARIO

Para la implantación y ejecución del actual Plan de Igualdad se ha establecido un cronograma de actividades diferenciados por años que marcarán las actuaciones a seguir desde la vigencia del presente documento.

ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
Campaña de sensibilización que promueva una mayor presencia femenina en los órganos de dirección				
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelaría, etc...para garantizar que no existen imágenes estereotipadas ni sexistas				
Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización				
Utilizar un lenguaje inclusivo entre las integrantes de la entidad				
Incorporar personal técnico con al menos formación básica en igualdad				
Realizar talleres formativos con enfoque de género para la Comisión de Igualdad				
Aumentar el número de talleres de sensibilización en igualdad para el resto de la plantilla de la entidad.				
Realizar colaboraciones con otras entidades que tiene integrada el enfoque de género en sus propuestas formativas para nuestras participantes				
Realizar un informe sobre las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadoras que incorpore una pregunta específica sobre sugerencias y propuestas de la plantilla.				
Protocolarizar las medidas de conciliación existentes pasando a ser medidas procedimentadas				
Realizar formaciones en corresponsabilidad				
Realizar campañas de sensibilización en corresponsabilidad				

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## 9. REVISION Y GARANTIA

---

### Evaluación

La evaluación debe permitirnos prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

El énfasis de la evaluación está en el aprendizaje que se realiza, ya que éste puede utilizarse para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados, e implicar y motivar a la organización. Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en nuestra Entidad.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.

### Cuándo se va a medir

El Plan de Igualdad se medirá de manera continúa durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:

- **Evaluación de diagnóstico:** en esta fase, que se realizó previamente a la elaboración del Plan, nos permitió conocer la realidad de la Entidad en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo durante 4 años.
- La **evaluación durante la fase de desarrollo** del Plan nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.
- La **evaluación final**, realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los /las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora.

### Cómo se llevará a cabo

El Comité de Igualdad se reunirá anualmente para evaluar los indicadores anuales establecidos en el Plan de Igualdad vigente y para aprobar los indicadores del año siguiente. Estos indicadores pueden sufrir variaciones en función de los resultados obtenidos.

La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados. Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01

## 10. DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Se difundirá dicho Plan a todas las personas trabajadoras de la Entidad a través de los diferentes canales y herramientas de que dispone la asociación. Entre ellas se destaca: circulares, reuniones con todo el personal del centro, reuniones de directores e intranet.

Los resultados de las evaluaciones anuales serán **difundidos a todo el personal de la Entidad**, devolviendo la información obtenida para que cualquier persona de la organización pueda proponer, a raíz de esos resultados, nuevas acciones o estrategias.

Asimismo, nuestro Plan de Igualdad **será difundido al exterior a través de nuestras redes sociales y nuestra página web** con el objetivo de dar visibilidad a nuestros valores y respeto por la igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente, dentro del Plan se han establecido diferentes objetivos y acciones que pretenden sensibilizar a la sociedad, así como fortalecer nuestro posicionamiento a favor de la igualdad.

En suma, pretendemos que el Plan de Igualdad suponga la base y la guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestra organización y que suponga una construcción conjunta de dichos valores entre todo el personal que conforma la Entidad, así como su difusión a la sociedad en general.

<b>ELABORACION</b>	Comité de Calidad
<b>REVISION</b>	Coordinación de Calidad
<b>APROBACION</b>	Junta Directiva

	PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Código:F02- PE01
		Fecha aprobación:
	PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Revisión: R. 01