

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1. Introducción
2. Alcance del Plan de Igualdad.
3. Preparación del Plan
4. Plan de Igualdad
 - a. Objetivos
 - b. Metodología.
 - c. Acciones
 - d. Matriz de planificación
5. Evaluación del plan
6. Cronograma
7. Presupuesto
8. Personal responsable del Plan
9. Referencias normativas



1. Introducción

La Fundación es consciente de la demanda social al tercer sector de nuevas estrategias de transparencia, compromiso y liderazgo con el Desarrollo Humano que se traduzcan en su gestión así como en sus principios y metodologías, siendo éstas coherentes con un enfoque de derechos e igualdad que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales.

ESYCU en su interés de responder a las necesidades y demandas actuales, ha tomado como referencia la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, para determinar los objetivos de igualdad a alcanzar en la entidad y sus programas. Para ello se han plasmado en este plan, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, contando con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todas las medidas aquí descritas están orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

2. Alcance del Plan

El ámbito de aplicación es de toda la estructura organizativa de la Fundación ESYCU , abarcando tanto el personal contratado, voluntariado y miembros del patronato. El presente Plan tendrá una vigencia de 1 año, comenzando ésta en enero 2020 y se dispondrá de los medios materiales, financieros y humanos que se requieran para llevarlo a cabo. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

3. Preparación del Plan de Igualdad

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo de la situación real de ESYCU en materia de género.

El diagnóstico ha consistido en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado 13 encuestas implicando a todas las áreas de gestión de la organización (patronato, dirección, personal técnico y voluntariado), para la recogida de información, de análisis y de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Objetivo del diagnóstico: Identificar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad para corregir las situaciones de desigualdad.

El diagnóstico ha permitido detectar las necesidades y definir los 4 objetivos institucionales definiendo los mecanismos que permitan mejorar la realidad identificada a través de un plan



de igualdad realista y adaptado a la misma.

ESYCU cuenta con 17 personas contratadas y voluntarias que fueron invitadas a participar en el diagnóstico previo al Plan de igualdad, de las cuales 82% son mujeres y 17% son hombres.

A continuación se describen los principales datos del Diagnóstico:

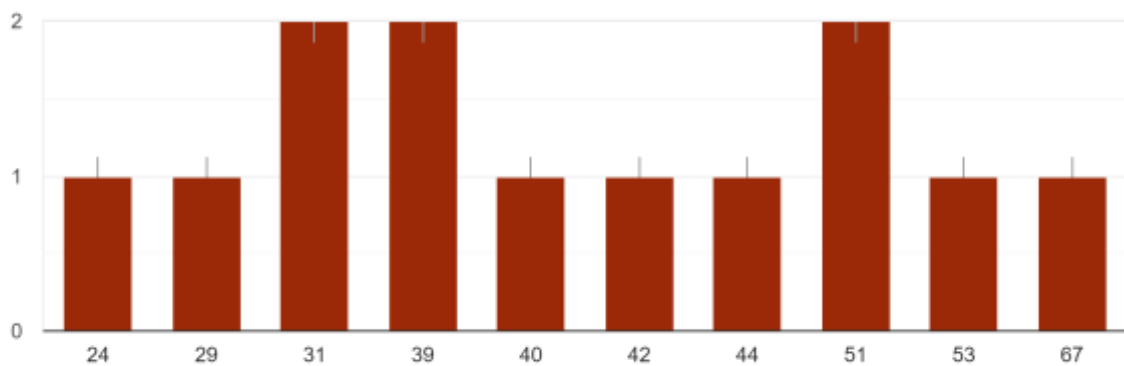
A. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Distribución según sexo.

De un total de 13 encuestadas contestadas, 10 son de mujeres y 3 de hombres, con edades comprendidas entre 24 y 57 años.

Edad

13 respuestas

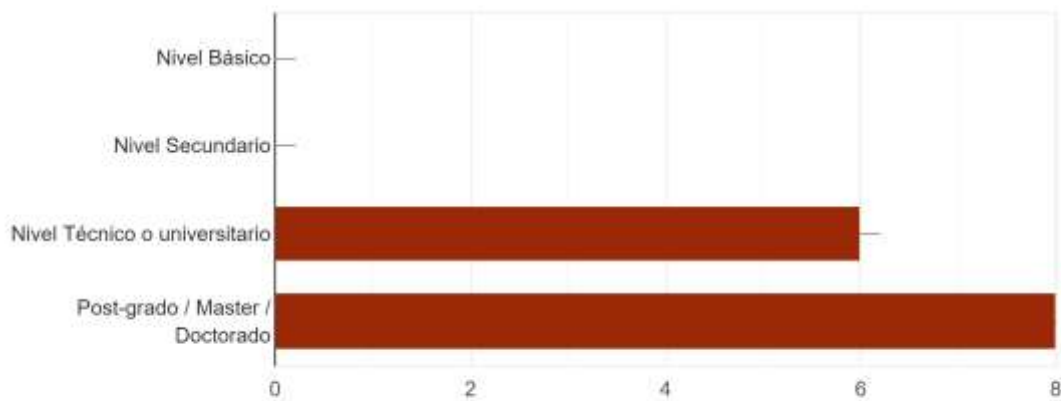


El nivel formativo de la muestra analizada, se sitúa a nivel técnico y superior.



Nivel de estudios

13 respuestas



B. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

En cuanto a conocimiento del tema género:

- En cuanto al nivel específico formativo, el 69% de las personas encuestadas afirma haber recibido algún tipo de formación u orientación en género
- En cuanto al grado de relevancia que se le otorga al tema género en el mandato de la entidad el 46,20% considera que “es relevante en un grado limitante” mientras que el 38,50% que “es muy relevante”
- El 38,50% considera que los temas de género tienen influencia limitante en sus funciones o tareas dentro de la entidad y el 30,80% considera que es significativa esta influencia.
- Respecto al nivel de familiarización de las personas encuestadas con actividades formativas y/o redes sociales sobre la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, entre otros, los resultados señalan que la mitad del grupo está poco familiarizado, y la otra mitad se relaciona con este contenido.

En cuanto al nivel de conocimiento sobre medidas de incorporación de igualdad de oportunidades en los procesos de RRHH en la entidad.

Medida
Existe un Manual para la realización de un proceso de selección no discriminatorio.
En la descripción de puestos de trabajo están identificados los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales y utilizando un lenguaje neutro



En las entrevistas y otras pruebas de selección de personas trabajadoras y/o voluntarias se realizan garantizando la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto

En la selección de la persona candidata realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona.

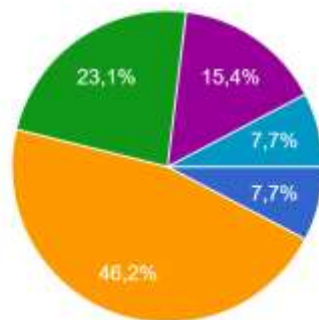
En cuanto al nivel de conocimiento sobre medidas que incluyan la igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad:

Medida
ESYCU dispone de medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo para a las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales
ESYCU dispone de medidas de trabajo o colaboración que no requieren una presencia física permanente en lugares físicos de la entidad (oficinas)
Existen medidas que parten del RD6/2019 de conciliación familiar ampliando los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/ paternidad, lactancia, por nacimiento acogida o adopción de un niño o una niña, por otros asuntos familiares, etc.; y mejorando las condiciones de reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

Conocimiento sobre medidas de conciliación que se implementan en ESYCU:

Señala qué medidas de conciliación conoces que se implementen en ESYCU:

13 respuestas



- Documento documento "Conciliación vida familiar y profesional" en el qu...
- Posibilidad de vacaciones fraccionadas.
- Horario flexible para el personal técnico.
- Reducciones de jornadas adaptadas a cada persona
- Sustitución de bajas maternales
- Todas excepto la primera



Nivel de conocimiento y competencia de...

Medida
Entender y explicar los conceptos relacionados con el género
Entender y explicar los datos con perspectiva de género
Concienciar o capacitar a otras personas en la utilización del análisis y las herramientas de género
Desarrollar itinerarios, actividades formativas, programas, etc. con perspectiva de género
Promover la utilización y adquisición de recursos para trabajar el género
Transversalizar el género en todas las actuaciones
Asignar recursos económicos y humanos a actuaciones para trabajar el género (sensibilización, fomento, profundización)
Entender el porqué y para qué del lenguaje inclusivo (con perspectiva de género) cómo mejor forma de trasladar la información
Saber cómo desarrollar un liderazgo femenino o sensible al género en un centro educativo, equipo de trabajo, grupo de docentes, etc.

4. Plan de Igualdad

A partir de los resultados reflejados, ESYCU pone de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad, que establece una serie de medidas encaminadas a disminuir los desequilibrios detectados en las áreas investigadas para conseguir una igualdad efectiva y real.

Las áreas analizadas han sido los procesos de selección, formación, conciliación y cultura organizativa (en el uso de un lenguaje inclusivo)

a. Objetivos

Objetivo General

Incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en la organización interna de ESYCU, incluyendo la perspectiva en la formulación y ejecución de las acciones que lleva a cabo en las diferentes áreas de su intervención.

Objetivos específicos:



1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a ESYCU.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.
3. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en la intervención de los proyectos y a través de la estrategia de comunicación de la entidad
4. Difundir las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad, a través de acciones de comunicación y formación en todos los niveles organizativos de la organización.

b. Metodología

En la elaboración del Plan de Igualdad de ESYCU se han tenido en cuenta los siguientes principios:

- **Integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres y a su vez implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Flexible**: ya que está adaptado a las características de la entidad y se irá adecuando a cada momento del proceso.
- **Integrador**: ya que las acciones que se implementen están diseñadas a medida de su contexto y realidad concreta en la que actúa, atendiendo a sus necesidades y posibilidades.

c. Acciones

A continuación se presentan algunas acciones con las que se pretenden alcanzar los objetivos antes mencionados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

AOE1 - Generación de un protocolo de gestión en RRHH en cuanto al proceso de selección, contratación y condiciones laborales y salariales del personal que respete la igualdad de oportunidades.

AOE2- Generación de un diagnóstico que permita identificar las actuaciones que ya desarrolla la entidad en materia de conciliación familiar y laboral y generar un protocolo que contemple estrategias para facilitar dichos procesos en la organización.

AOE3- Curso formativo de uso de lenguaje inclusivo en el diseño de estrategias de comunicación y elaboración de proyectos, así como comunicaciones internas de la entidad.



AOE4- Visibilizar en el portal web los documentos relativos al Plan de Igualdad y las acciones emprendidas vinculadas al mismo.

d. Matriz de Planificación

Objetivos	Acciones	Indicadores
<p>1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a ESYCU.</p>	<p>AOE1 - Generación de un protocolo de gestión en RRHH en cuanto al proceso de selección, contratación y condiciones laborales y salariales del personal que respete la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Nuevo protocolo en el procedimiento de regulación de Relaciones Laborales de ESYCU</p>
<p>2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.</p>	<p>AOE2- Generación de un diagnóstico que permita identificar las actuaciones que ya desarrolla la entidad en materia de conciliación familiar y laboral y generar un protocolo que contemple estrategias para facilitar dichos procesos en la organización.</p>	<p>Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación del desempeño. Protocolo de medidas en materia de conciliación familiar de la entidad.</p>
<p>3. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en la intervención de los proyectos y a través de la estrategia de comunicación de la entidad</p>	<p>AOE3- Curso formativo de uso de lenguaje inclusivo en el diseño de estrategias de comunicación y elaboración de proyectos, así como comunicaciones internas de la entidad.</p>	<p>El 80% de la plantilla de ESYCU asiste a cursos de lenguaje inclusivo.</p>



<p>4. Difundir las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad, a través de acciones de comunicación y formación en todos los niveles organizativos de la organización.</p>	<p>AOE4- Visibilizar en el portal web los documentos relativos al Plan de Igualdad y las acciones emprendidas vinculadas al mismo.</p>	<p>Difusión del Plan de igualdad y documentos afines en el portal web y redes sociales de ESYCU.</p>
--	--	--

5. Evaluación del plan

Se establece la evaluación como un proceso de mejora continua en el desarrollo de las acciones antes descritas, con el fin de identificar los posibles obstáculos e incorporar los reajuste de acciones.

La evaluación se realizará en tres fases:

- Evaluación previa de identificación de problemáticas (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último trimestre del año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan será realizado por el Comité de Igualdad, el cual tendrá como marco de actuación los objetivos e indicadores ajustados en este documento y la adecuación las medidas descritas para su total coherencia con los objetivos inicialmente propuestos.

6. Cronograma

Acciones	Cuatrimestres 1er año			
A.1				x
A.2			x	
A.3		x		
A.4				x



7. Presupuesto

Presupuesto	Personal	Material	Servicios	Total
A.1	600 €	100 €		700 €
A.2	600 €	100 €		700 €
A.3			225 €	225 €
A.4	500 €	50 €		550
TOTAL				2175

8. Personal responsable del Plan

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por una asistencia técnica en coordinación con la Gerencia y Dirección de ESYCU. El Plan de Igualdad y su posterior desarrollo será llevado a cabo por un comité de igualdad ha compuesto por:

- Daniel Albir vicepresidente del Patronato.
- María Casado gerente de la Fundación.
- Gema Martínez directora de la Fundación.

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la dirección que ha asumido la responsabilidad de incorporar el Plan en el marco de las líneas de actuación de la entidad, con la confianza aportar a una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Entre las funciones del Comité de Igualdad están:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en torno a la pertinencia de las actuaciones del mismo.

9. Bibliografía y Referencias normativas



- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat. 2017](#)
- Constitución española en el artículo 14.
- [Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana. Capítulo II. De la igualdad entre mujeres y hombres](#)
- **Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSTITUTO DE LA MUJER**
- **Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. 2010**
- **Guía “Llenguatge no sexista”.Conselleria d’Educació i Cultura. Institut Balear de la Dona. 2001**
- **Cuestiones Fundamentales de Género; desarrolla, actuaciones y tratamientos. Fundación Luis Vives.**
- **Convenio Colectivo: Oficinas y despachos**

