



PLAN DE IGUALDAD

MENSAJEROS DE LA PAZ, C.V- SOMLLAR

Realizado por
Susana García Robledo
Agente de Igualdad
En colaboración con el Comité de Igualdad



INDICE

1.- INTRODUCCIÓN

- Presentación de MPAZCV
- Fundamentos del Plan de Igualdad 2.-

PLAN DE IGUALDAD

- Definición
- Objetivo
- Ámbito de aplicación
- Medios
- Vigencia

3.- ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

- Retribuciones
- Acceso al empleo, contratación y promoción
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Formación
- Acoso por razón de sexo
- Comunicación y lenguaje no sexista

• Salud laboral 4.-

CRONOGRAMA

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN Y RECURSOS

6.- ANEXOS

- Compromiso de la dirección
- Acta constitución Comité de Igualdad



1.-INTRODUCCIÓN

Presentación de MPAZCV-SOMLLAR

En el año 2001 se crea la Asociación Mensajeros de la Paz, Comunidad Valenciana, que nace de un proceso de descentralización iniciado en diciembre de 1996. MPAZCV es una organización sin ánimo de lucro y aconfesional sólida y fiable dispuesta responder a las necesidades del colectivo de niñas, niños, adolescentes y jóvenes de esta comunidad en riesgo de exclusión social. En aras de mejorar y renovar la asociación en el año 2019 se completa el cambio de nombre de la asociación, llamándose desde entonces SOMLLAR. Para ello posee 8 centros de menores y un piso de emancipación, en el que atiende a 50 niños, niñas y adolescentes y a 3 jóvenes.

Los objetivos generales de MPAZCV son:

- Proporcionar a la población atendida alojamiento y cuidados físicos
- Dotar de recursos personales necesarios para su autonomía
- Favorecer habilidades para su integración social y comunitaria

Los valores de MPAZCV tienen que ver con la responsabilidad de las acciones del personal que trabaja en ella, ya que somos referentes para nuestras usuarias y usuarios:

- **Coherencia**, nuestra capacidad de generar cambios tiene que venir de la mano de declaraciones y acciones que se ajusten a lo que MPAZCV y la sociedad demanda.
- **Economía del bien común**, basado en los principios y valores de los derechos humanos y el respeto por nuestro entorno
- **Promoción y participación** de los menores, familias y plantilla, así como de los agentes sociales implicados en la tarea educativa y de inclusión social.
- **Compromiso** con las diferentes Partes Interesadas, en especial con: la Sociedad, Menores y Jóvenes. La organización se compromete con la población
-

atendida, con los y las profesionales buscando su implicación y vinculación con el proyecto y la entidad.

- **Innovación**, en el campo psicopedagógico y de gestión.

El modelo de gestión está basado en la calidad y en la mejora continua, trabajando para obtener resultados de desarrollo y asegurando la transparencia y rendición de cuentas.

Dentro del marco estratégico en vigor, (2017-2022) se identifican varias líneas de avance de MPAZCV para los próximos años y como una de las fundamentales se incorporará el enfoque basado en Derechos del niño y Derechos humanos, entre los que se encuentra el principio de igualdad, la coeducación y no discriminación, además de un nuevo modelo de comunicación que contribuirá a distribuir a la sociedad la apuesta de la organización por la Igualdad.

Varias son las razones por las que MPAZCV ve importante la implantación del Plan de Igualdad, por la **legalidad** que existe sobre materia de igualdad que crea un marco de obligaciones para toda la sociedad y, en particular, para las organizaciones y, su incumplimiento, puede acarrear sanciones laborales.

Por **responsabilidad social** de las organizaciones. Es responsabilidad de las mismas contribuir con la sociedad a su mejora a través de su estrategia empresarial, de su personal, de sus instrumentos de gestión y de sus actividades, introduciendo políticas medioambientales y políticas de Igualdad.

Porque la **inversión** en igualdad entre mujeres y hombres es una vía para incorporar, rentabilizar y mantener talentos y capital humano, no solo de las mujeres sino también de los hombres.

Porque la incorporación de la igualdad en la organización **mejora** las condiciones laborales de mujeres y hombres, mejora el clima laboral pues genera relaciones más equilibradas, mejora por tanto la eficiencia y eficacia de los recursos humanos y, como no mejora las condiciones y calidad de vida de las personas y, por ende, de la sociedad y de nuestros niños, niñas y adolescentes.

Además de todo ello o por todo ello, la inversión en igualdad entre mujeres y hombres es una inversión en **calidad**. La calidad es un signo de distinción que, en los niveles de desarrollo de las organizaciones en este mercado global, es uno de los pocos criterios que permite diferenciar de la competencia y dar razones a la clientela para elegir su producto o servicio.

Desde su constitución MPAZCV ha ido consolidando su imagen y prestigio, gracias a los valores que rigen su gestión, como son el servicio a la sociedad, la gestión de calidad, el respeto, la eficacia y la transparencia.

Fundamentación del Plan de Igualdad

El tercer sector es un entorno, por ideología, ideal para el desarrollo de la Responsabilidad Social en general y la Igualdad de oportunidades en particular en una doble dirección, desde la Organización hacia la sociedad y por otro lado hacia el interior de la propia organización. Como en otros sectores de la sociedad el análisis de las ONGD desde una perspectiva de género es reciente e insuficiente, en algunas ocasiones se ha considerado innecesario evaluar las desigualdades por el hecho de que su identidad está en la misma base de la lucha contra desigualdad.

La sociedad demanda al tercer sector transparencia en su gestión, y que su compromiso y liderazgo con el Desarrollo Humano, se traduzca en su gestión interna incorporando principios y metodologías que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

El Plan de Igualdad se inscribe dentro de su responsabilidad social e incide en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la Igualdad. Los planes de igualdad se incluyen en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

En la citada ley se indica la obligatoriedad de implantar los planes de igualdad en organizaciones solo de más de 250 trabajadoras y trabajadores.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Art. 46 indica: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

MPAZCV no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla, con la elaboración del Plan ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Existen unas medidas transversales o permanentes que se van a tener en cuenta en todo el proceso y en todas las fases, dichas medidas son:

- Comunicación: Información y sensibilización a todas las personas de la ONG sobre el compromiso de ésta con la igualdad y las acciones a realizar. Además de información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación: Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- Seguimiento: seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido las diferentes fases necesarias para su implantación:

- 1.- **Fase de compromiso de la ONG** en las decisiones y la información y comunicación al personal de la implantación del Plan de igualdad.
- 2.- **Fase de constitución de la Comisión de Igualdad** o equipo de trabajo encargado, de la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.
- 3.- **Fase de Diagnóstico** de la ONG actual, y así conocer la situación de la organización en relación con la igualdad en ella, esta fase es importante para permitir diseñar un plan de igualdad realista y adaptada a la ONG.

4.- Fase de Planificación y diseño que consiste en la definición de objetivos, de medidas concretas a incorporar, su priorización, calendario de actuación y recursos necesarios.

5.- Fase de Implantación del plan de igualdad, en esta fase se ejecutan las acciones del plan, una vez aprobado, se realiza un seguimiento por parte de la comisión de igualdad y se informa al personal de la ONG de las medidas puestas en marcha y su divulgación, además de dar a conocer el plan de igualdad al exterior como política de calidad de la empresa.

6.- Fase de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, en esta fase se analizan los resultados obtenidos, comprobando si los objetivos previstos se han alcanzado a través de las medidas o acciones ejecutadas, con objeto de re-planificar y implantar medidas de mejora.

1.-Compromiso de la dirección:

MENSAJEROS DE LA PAZ, C.V., 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 Asociación, 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, o en su defecto se contará con la plantilla, 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.

2.-Constitución del Comité de Igualdad

La Asociación Mensajeros de la Paz, C.V. Con el objetivo de seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” constituye el Comité de Igualdad., el cual será encargado de la gestión del Plan de Igualdad.

Composición: Así de una parte, en representación de MPAZCV y de otra parte la representación de las trabajadoras y los trabajadores de la misma, acuerdan que la Comisión estará formada por 3 personas en representación empresarial y tres personas en representación de la plantilla, contando además con una Agente de Igualdad que pertenece a la plantilla. Se decide que la composición tenga carácter paritario.

Funciones: El Comité de Igualdad tendrá por objeto, entre otros:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una cultura de trabajo que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el seno de la empresa.
- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva laboral entre los empleados y empleadas.

- La participación en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Funcionamiento: Hasta la implantación del Plan, el Comité se reunirá una vez al mes, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con preaviso de una semana de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los acuerdos.

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día.

3.- Informe Diagnóstico:

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de MPAZCV.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de MPAZCV, consistió en una primera fase de recogida de datos cuantitativos, con datos desagregados por sexo, de las diferentes áreas a trabajar en el Plan. Se complementó con información cualitativa, mediante cuestionario a la plantilla, cuestionario a la representación legal y cuestionario a la organización. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en MPAZCV.

Con el informe realizado se mandó a toda la plantilla las propuestas de mejora de cada área para que colaboraran en ideas de medidas. Después se reunió el Comité de Igualdad para el análisis del informe diagnóstico, la puesta en común de las medidas planteadas y se votaron las medidas a llevar a cabo en el Plan de Igualdad. Esta votación se realizó con cada una de las áreas que contiene el Plan de Igualdad que son: Acceso al empleo, contratación y promoción, conciliación de la vida personal y laboral, formación, acoso por razón de sexo, comunicación y lenguaje no sexista y salud laboral.

Aunque MPAZCV por lo visto en el diagnóstico cumple con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, existe no obstante, a raíz de los resultados obtenido, la necesidad de mejoras y por tanto la realización de una serie de medidas en igualdad para incrementar el aprovechamiento de las capacidades de la plantilla llevando a alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas.

El Informe Diagnóstico ha sido realizado por una persona de la plantilla, Susana García, Agente de Igualdad, en colaboración con el Comité de Igualdad, la dirección y la plantilla.

2.-PLAN DE IGUALDAD

Definición

Según el art. 46 de la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de

trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo,"

Así, se concibe el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en MPAZCV. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa. Como consta en el artº 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

El seguimiento y evaluación de Plan de Igualdad es una parte fundamental de éste.

Objetivo

El objetivo que MPAZCV persigue con la implantación del Plan de Igualdad, es Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la ONG, evitando cualquier tipo de discriminación en todas las áreas del plan, integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, y favorecer así la satisfacción y el bienestar personal y profesional y así contribuir a una mayor calidad en el trabajo.

Para conseguir dicho objetivo se establecen una serie de medidas, dentro del Plan de Igualdad que lleven a su consecución.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación autonómico, y se refiere a toda la organización MPAZCV, se aplicará a la totalidad del personal contratado, que preste sus servicios, en cualquier puesto de nuestra entidad.

Medios

MPAZCV cuenta para la realización del Plan de Igualdad con una subvención del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, además MPAZCV pondrá los medios materiales y humanos que se requieran una vez implantado el Plan de Igualdad. MPAZCV es la principal responsable de la ejecución del Plan.

Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia y una temporalidad de 4 años. Coincidiendo con la concesión de la Subvención del Ministerio en Noviembre del 2018, la vigencia será desde Marzo de 2019 hasta Noviembre de 2022. Será revisable cada año. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, a la revisión de las medidas y el grado de consecución.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo plan, seguirá en vigor el presente.

3.- ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

3.1.- Área de Retribuciones

Diagnóstico

Cuando se llevó a cabo el diagnóstico con los datos del 2018, no se puso esta área, ya que no se vio necesaria. La asociación tiene concierto con la conselleria de igualdad y políticas inclusivas de la Comunitat Valenciana, por lo que las contrataciones y salarios nos vienen dadas por ella. Es por esto que no se observa diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Este año y por adaptar el Plan de igualdad a la nueva normativa se añadió esta área y se realizó el registro retributivo y la auditoria retributiva con su valoración de puestos de trabajo.

No se observa diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Resultado del registro retributivo:

SOMLLAR, durante el ejercicio 2020, tal y como se puede observar en el PROMEDIO y la MEDIANA de las Retribuciones Normalizadas, no se producen diferencias superiores en ningún valor analizado que sea superior al 10 %, y que, como puede observarse en todos los puestos de trabajo de la organización, cualquier pequeña desviación que pueda haber en algún componente del salario, es compensada mediante algún complemento salarial. Por consecuencia, y como muestra de una buena practica en materia de igualdad, los datos que resultan en el global de las percepciones de los trabajadores, es un 1,35 % en favor de la mujer, habiendo una diferencia de hasta un 5,33 % y un 4,76 % en los trabajadores del puesto “GRUPO B” y “GRUPO C” respectivamente, coincidiendo, además, en las categorías profesionales en las que más trabajadores/as se encuadran en ellas entre otras. En el grupo el Grupo B hay 42 trabajadores/as (60 % mujeres) y en el grupo C, 16 trabajadores/as donde hay un (68,75 % mujeres). Al encontrar a una cantidad más alta de trabajadores, en dichos grupos, por estadística, es más probable que se produzcan desviaciones entre las cantidades, que, aunque sean cantidades pequeñas, a la hora de calcular datos medios, generan pequeñas diferencias, siendo esto lo que sucede en la entidad SOMLLAR y que deja claro, que cumple, ya no solo con la normativa en materia de Igualdad retributiva, sino que, está en un punto muy cercano de que no se produzca ninguna diferencia retributiva.

Valoración de puestos de trabajo:

Una valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de una empresa, cuyo objetivo radica en comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa y salarial que sea justa, equitativa y coherente.



Esta valoración permite conocer situaciones de desajuste salarial y conocer si existen situaciones en las cuales una alta valoración del puesto de trabajo se corresponda con

un bajo nivel salarial. Y a la inversa, puestos de trabajo situados en la parte inferior de la escala de valoración pueden corresponderse con un elevado nivel salarial.

Objetivos específicos:

-Garantizar la igualdad retributiva en la asociación

Medidas:

- Revisión de medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género
- Revisión de los complementos salariales, extra salariales, pluses, beneficios sociales..., para que respondan a criterios objetivos y neutros.

Plazos y responsable de su ejecución:

Se realizará en el último cuatrimestre del 2021. La asesoría contratada por la asociación realiza el registro retributivo. Y por parte del comité de igualdad de la asociación junto con el comité negociador se revisará el registro de valoración de puestos de trabajo.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Revisión anual de los complementos salariales por parte de la comisión de igualdad y comisión negociadora
- Revisión de la herramienta de valoración de puestos de trabajo

Antes de que saliera la nueva normativa para realizar una auditoria retributiva con su correspondiente valoración de los puestos de trabajo, en Somllar, la herramienta que teníamos para valorar las competencias de cada persona de la plantilla, era la valoración de competencias a 180º. Este documento contiene las diferentes competencias por cada grupo profesional y su evaluación cualitativa por parte del resto del equipo y la dirección de cada centro y la evaluación cuantitativa que



puntuaba el desempeño de esa competencia. Nos era una herramienta útil para valorar las competencias y evaluar de manera neutra y sin sesgos de género las

competencias de cada profesional de Somllar. Después de evaluar dichas competencias se le hacía a cada profesional un feedback por parte de la dirección de cada centro y se determinaba las medidas correctoras a tomar en las diferentes competencias, y se reforzaban las conseguidas.

3.2.- Acceso al empleo, contratación y promoción

Diagnóstico

De manera transversal se va a tener en cuenta durante todo el proceso la comunicación y la formación, por lo que sería conveniente publicitar y comunicar a toda la plantilla, la información sobre el proceso de selección y las funciones de cada puesto.

Actualmente no se contempla que las personas que realizan la selección estén sensibilizadas en temas de Igualdad; por el momento no se les ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

Los documentos que intervienen en el proceso de selección, contratación y promoción no están corregidos desde el punto de vista del lenguaje inclusivo y no sexista.

No se ve en el proceso de contratación y promoción desigualdad de oportunidades.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la selección, promoción y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal.
- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.

Medidas:

- Realizar un protocolo de entrevistas con perspectiva de género
- Revisar documentación, protocolos y formularios, referidos a selección, contratación y promoción, incluyendo el lenguaje no sexista e inclusivo



- Informar y dar a conocer a la plantilla los procedimientos de promoción y selección tanto interna como externa

Plazos y responsable de su ejecución:

Estas tres medidas se llevarán a cabo durante el primer cuatrimestre del año 2020, y se encargará el Comité de Igualdad, junto con la responsable de recursos humanos.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Realización de un protocolo de entrevista con perspectiva de género
- Nº de documentos revisados con perspectiva de género y motivo de las modificaciones, en caso de resultar necesario
- % de la plantilla que ha sido informada de los procedimientos de promoción y selección.

3.3.- Conciliación de la vida personal y laboral

Diagnóstico

Del diagnóstico se observa que en esta área no se observa un desequilibrio importante en este aspecto. Pero en el cuestionario a la plantilla sí que se ve una necesidad de la plantilla de ser informada sobre las medidas de conciliación que existen, ya que sale un porcentaje significativo de personal que no tiene claras dichas medidas.

Objetivos específicos:

- Protocolarizar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de la plantilla de la entidad.
- 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 asociación

Medidas:

- Informar a toda la plantilla de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad que existen en el convenio

Plazos y responsable de su ejecución:

Esta medida se llevará a cabo durante el segundo cuatrimestre del año 2020, y se encargará el Comité de Igualdad, junto con la responsable de prevención.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Documento o presentación de conciliación elaborado y difundido
- Nº de trabajadoras y trabajadores que anualmente se acogen a medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo y comparando el aumento o disminución del uso de permisos y medidas anual.

3.4.- Formación

Diagnóstico

La formación es un elemento muy importante para la plantilla como hemos visto en la encuesta y en las opiniones del personal. La formación es un elemento motivador para el crecimiento profesional y personal, además de necesario para el reciclaje. La opinión de la plantilla es que es muy importante para nuestro trabajo, ya que somos profesionales dedicados a trabajar con menores, y todo lo que nos formemos repercutirá en ellas y ellos.

MPAZCV apuesta por la calidad en el servicio y por ello es importante la formación de la plantilla.

MPAZCV debería tener en cuenta todas las necesidades formativas de la plantilla al completo. Teniendo en cuenta que la igualdad es un tema importante en nuestra sociedad, debería incluir la formación en igualdad a toda la plantilla, y tener en cuenta la perspectiva de género en todo el plan de formación de la Asociación.

Objetivos específicos:

		GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD	SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
---	---	-----------------------	--	--



-Potenciar la formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la organización y especialmente a las personas encargadas de su implementación y seguimiento

-Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación

Medidas:

- Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de la organización
- Facilitar que los horarios de formación sean compatibles con las responsabilidades familiares
- Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla

Plazos y responsable de su ejecución:

- Esta primera medida se llevarán a cabo de Abril a Agosto del 2019, y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad y la junta directiva.
- La segunda medida se llevará a cabo desde Abril del 2019 hasta el 2022 y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad y la junta directiva.
- La tercera medida se llevará a cabo desde Abril del 2019 hasta el 2022 y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad y la junta directiva.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Nº y % de personas participantes en la formación en igualdad desagregadas por sexo, del total de la entidad
- Incorporación de cursos de formación en igualdad al plan de formación

3.5.-Acoso por razón de sexual o por razón de sexo

Diagnóstico

MPAZCV no tiene un protocolo de acoso por razón de sexo, se rige por lo expuesto en el Convenio Colectivo, en su Artículo 89 “Violencia de género. Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica





1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género”.

En la encuesta que se pasó a la plantilla, cuando se preguntó sobre si sabría a quién dirigirse en caso de acoso, sobre el 70% de mujeres y hombres contestaron que no.

La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá una mejora en la situación laboral y un paso importante para la igualdad de oportunidades, ya que los actos de acoso por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

Objetivos específicos

- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual

Medidas:

- Elaborar un protocolo de prevención, actuación, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, específico para la organización
- Comunicación efectiva a toda la plantilla, del protocolo de acoso existente en el convenio
- Formación específica sobre el acoso sexual o por razón de sexo

Plazos y responsable de su ejecución:

- La primera medida se llevará a cabo desde el último cuatrimestre del año 2021 hasta el 2022 y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad junto con el responsable de riesgos laborales y Agente de igualdad.
- La segunda medida se llevará a cabo en el segundo cuatrimestre del 2020 y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad junto al responsable de prevención.
- La tercera medida se llevará a cabo en el primer cuatrimestre del año 2021



Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo realizado y difundido
 - Persona responsable nombrada
 - Nº de copias de protocolo difundidas en la organización, respecto del total de personas que conforman la plantilla
-
- Nº y % de personal que han participado en la formación

3.6.- Comunicación y lenguaje no sexista

Diagnóstico

Existen bastantes canales de comunicación, sin embargo, según reflejan los resultados de la encuesta a la plantilla y a la representación legal, no son suficientes, ya que existe una demanda a la Junta Directiva, de mayor comunicación, coordinación e información de temas que importan a la plantilla.

Respecto a la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, vemos que MPAZCV ha tomado alguna iniciativa al respecto, pero no ha sido suficiente.

En todas las fases del proceso de la implantación del Plan de Igualdad sería conveniente que se difundiera a la totalidad de la plantilla, informando de cada fase y su puesta en marcha. También sería importante difundir el Plan de Igualdad externamente, a través de la web y en los proyectos que salgan al exterior.

Hay que aprovechar el Plan de Igualdad para revisar todo el lenguaje y las imágenes utilizadas para su publicidad externa y también en los documentos, informes, proyectos, subvenciones, entrevistas, intervenciones con usuarias y usuarios, etc... que el personal de MPAZCV utiliza en su trabajo.

Objetivos específicos:

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.



- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Sensibilización e información a toda la plantilla, de todo el proceso de implantación, del Plan de Igualdad
- Formación a toda la plantilla en comunicación y lenguaje no sexista
- Realizar un manual de lenguaje no sexista e inclusivo
- Revisar desde la perspectiva de género toda la documentación y registros de la asociación (memorias, programaciones, proyecto global...), para asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista

Plazos y responsable de su ejecución:

- La primera medida se empezó el 5 de Diciembre del 2018 y durará hasta el segundo cuatrimestre del 2019, y se encargará de llevarla a cabo la Agente de igualdad junto con el comité de igualdad.
- La segunda medida se llevará a cabo en el segundo cuatrimestre del 2019 y se encargará de llevarla a cabo el comité de igualdad junto a la comisión de comunicación y lenguaje no sexista y a la Agente de Igualdad.
- La tercera medida se llevará a cabo en el segundo cuatrimestre del 2019 y será llevada a cabo por el comité de igualdad, junto a la comisión de comunicación y lenguaje no sexista y la Agente de Igualdad.
- La cuarta medida se llevará a cabo durante todo el año 2020 y se encargará el comité de igualdad junto con la Agente de Igualdad.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- % de personal informados de todo el proceso de implantación del plan de igualdad, del total de toda la plantilla
- Nº y % de personas formadas en lenguaje no sexista del total de la plantilla
- Manual de lenguaje no sexista e inclusivo realizado
- Nº de copias del manual difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla



- Nº de documentos revisados del total existentes en la organización

3.7.- Salud Laboral

Diagnóstico:

En MPAZCV, se contempla en el procedimiento de Riesgos laborales, “Vigilancia de la Salud”, que es la valoración de riesgos en mujeres como colectivo especialmente sensible, durante el embarazo y período de lactancia. Se realizan exámenes de salud después de evaluar especialmente los riesgos de los puestos, para adoptar las medidas preventivas y de adecuación de los puestos de trabajo.

Lo que se observa en el cuestionario pasado a la plantilla, es que la mayoría desconoce las medias que existen en la Asociación sobre conciliación, y protocolos. Sería importante dar a conocer los procedimientos para toda la plantilla, más específicamente a las mujeres embarazadas, además de introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

Objetivos específicos:

- Promover y difundir información de la necesidad de cumplir con el protocolo de riesgos laborales para cada puesto.
- Mejorar el protocolo de riesgos laborales, introduciendo un manual propio de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas:

- Información a la plantilla del protocolo de riesgos laborales para cada puesto específico, y más concretamente para las trabajadoras embarazadas
- Introducir el protocolo de acoso por razón de sexo en el manual de riesgos laborales

Plazos y responsable de su ejecución:

- La primera medida se llevará a cabo en el segundo cuatrimestre del 2020 y se llevará a cabo por parte del responsable de riesgos laborales y el comité de igualdad.
- La segunda medida se llevará a cabo el tercer cuatrimestre del 2022 y se llevará a cabo por parte del responsable de riesgos laborales y el comité de igualdad.

Indicadores de Seguimiento de las medidas:

- Documento o presentación de protocolo de riesgos laborales elaborado y difundido
- Protocolo realizado e incluido en el protocolo de riesgos laborales

4.- CRONOGRAMA

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento.

	2018		2019			2020			2021			2022		
	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
3.1 Retribuciones														
a) Revisión de medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género y la revisión de los	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q

complementos salariales, extras salariales, pluses, beneficios sociales..., para que respondan a criterios objetivos y neutros.														
3.2 Acceso al empleo promoción y contratación														
a) Realizar un protocolo de entrevistas con perspectiva de género	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
b) Revisar documentación, protocolos y formularios, referidos a selección, contratación y promoción, incluyendo el lenguaje no sexista e inclusivo	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
c) Informar y dar a conocer a la plantilla los procedimientos de promoción y selección tanto interna como externa	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
3.3.- Conciliación de la vida laboral y personal														
a) Informar a toda la plantilla de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad que existen en el convenio	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
3.4- Formación														
a) Formación en materia de	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q

igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de la organización														
b) Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
c) Asegurar que la oferta formativa de la asociación llegue a toda la plantilla	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
3.5.- Acoso sexual y laboral														
a) Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
b) Comunicación	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q

efectiva a toda la plantilla, del protocolo de acoso, existente en el convenio														
c) Formación específica sobre el acoso sexual o por razón de sexo	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
3.6- Comunicación y lenguaje no sexista														
a) Sensibilización e información a toda la plantilla, de todo el proceso de implantación, del Plan de Igualdad	N o	D i	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
b) Formación a toda la plantilla en comunicación y lenguaje no sexista	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
c) Realizar un manual de lenguaje no sexista														

inclusivo														
	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
d) Revisar desde la perspectiva de género toda la documentación y registros de la asociación (memorias, programaciones, proyecto global...), para asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista														
3.7.- Salud Laboral														
a) Información a la plantilla del protocolo de riesgos laborales para cada puesto específico, y más concretamente para las trabajadoras embarazadas	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q
b) Introducir el protocolo de acoso por razón de sexo en el manual de riesgos laborales	N	D	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q	1 Q	2 Q	3 Q

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN Y RECURSOS



La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad de MPAZCV.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (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 año de ejecución del Plan, se realizará el informe final. El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de objetivos
- Nivel de corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.

- Evaluación del proceso:

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan

- Evaluación de impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.





- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Los recursos económicos que se van a utilizar para la Implantación del Plan de Igualdad son, una parte, la subvención que MPAZCV tiene concedida por parte del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y por otra y para el resto de años de vigencia del Plan, MPAZCV pone a disposición los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las diferentes medidas que se propongan. En cuanto a los recursos humanos, MPAZCV tiene personal interno formado para llevar a cabo el seguimiento y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Las personas implicadas serían las que integran el Comité de Igualdad, la dirección y la Agente de Igualdad.

En cuanto al Procedimiento de Modificación, procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se realizará por parte de un comité negociador, formado por miembros de la Junta directiva, representación de trabajadores y trabajadoras y representante del comité de Igualdad.

Firmada el Plan con las modificaciones por el comité negociador a 30/12/2021: