

# **PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN JUVENIL INTEGRA, VOLUNTARIADO JOVEN**

## **INDICE:**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD**
- 3. OBJETIVOS DEL PLAN**
- 4. PLAN DE ACCION**
- 5. CALENDARIO**
- 6. EVALUACIÓN DEL PLAN**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

Este Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendentes a avanzar en la entidad en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y atajar la discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), señala en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1: “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

Aunque el número de trabajadores y trabajadoras de la entidad no hace obligatoria la realización de un plan de igualdad, la ASOCIACIÓN Integra, Voluntariado Joven (en adelante la ASOCIACIÓN) ha visto en la existencia de esta ley una oportunidad para avanzar en las políticas de igualdad. Así, esta ley supone un estímulo para profundizar en la aplicación de la igualdad en la entidad y para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en ella: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Así mismo, es también una oportunidad para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios en todos los ámbitos.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la ASOCIACION es:

- Integral. Incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- Transversal y flexible. Implica a todas las áreas y se adapta a sus características.
- Dinámico y sistemático. Se irá adaptando a cada circunstancia.

A partir de estas premisas ha sido concebido el Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN, para que sea el marco de actuación y la herramienta de impulso de la igualdad de trato y de oportunidades.

## **2. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD.**

En la siguiente tabla se recogen las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico, identificando en cada uno de los apartados, los principales puntos fuertes y áreas de

mejora detectadas.

<b>APARTADOS</b>	<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DE MEJORA</b>
<b>PLANTILLA Y GESTIÓN DE PERSONAL</b>	-Conciencia de la necesidad de equilibrio entre hombres y mujeres.	-Velar porque no se produzcan desequilibrios de sexos en la plantilla.
	-Es un valor la contratación, las personas que colaboran como voluntarias.	-Avanzar en la ordenación de los procesos de promoción.
	-Conocimiento previo de las personas a incorporar.	
	-Plan de formación.	-Necesidad de un plan de formación que amplíe la temática de igualdad.
<b>CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b>	-Conciliación: Flexibilidad horaria.	-Reflexionar sobre el horario abierto.
	-Clima laboral bueno con comunicación, buenas relaciones y ayuda mutua.	-Continuar con los encuentros informales: comidas, almuerzos, celebraciones.
	-Conciencia de la importancia de la prevención de la violencia de género y la educación en valores.	-Protocolo de educación en la prevención violencia género.
<b>ENTIDAD</b>	-Apoyo de la entidad a valores no sexistas.	-Avanzar en el desarrollo de los valores no sexistas en la organización.
<b>LA ENTIDAD HACÍA FUERA</b>	-Generación procesos de integración y participación social en igualdad y equilibrio de sexos en el voluntariado.	-Velar por el equilibrio de sexos en el voluntariado.
	-Sensibilidad por usar una imagen y lenguaje inclusivo.	-Mejora del uso de la imagen y lenguaje no sexista.
	-Buena relación con la comunidad, centros educativos e instituciones.	-Profundizar en la relación con el entorno.

### **3. OBJETIVOS DEL PLAN.**

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención de la violencia de género.
- Propiciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos.

### **4. PLAN DE ACCION.**

A partir de los resultados del informe diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, se van a desarrollar diferentes medidas para paliar las deficiencias encontradas.

Las medidas que se van a llevar a cabo para la consecución de objetivos, están necesitadas de tiempo, insistencia y empeño, imprescindibles para propiciar avances en nuestros retos. Pretendemos avanzar en la igualdad siendo conscientes de las dificultades y de la necesidad de una acción continuada en el tiempo.

#### **APARTADO: PLANTILLA Y GESTIÓN DE PERSONAL.**

##### **ASPECTOS A MEJORAR 1:**

- Velar porque no se produzcan desequilibrios de sexos en la plantilla.

##### **OBJETIVOS:**

- Equilibrar la presencia de ambos sexos en la plantilla.

##### **MEDIDA:**

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos que estén desequilibrados.

ASPECTOS A MEJORAR 2:

-Avanzar en la ordenación de los procesos de promoción.

OBJETIVOS:

-Equilibrar la presencia de ambos sexos en los puestos de responsabilidad.

MEDIDA:

-Incorporar la perspectiva de género en el proceso de promoción.

ASPECTOS A MEJORAR 3:

-Necesidad de un plan de formación que amplíe la temática de igualdad.

OBJETIVOS:

-Fomentar el liderazgo inclusivo con perspectiva de género.

MEDIDA:

-Formar y sensibilizar en la temática de la igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la entidad.

APARTADO: **CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.**

ASPECTOS A MEJORAR 1:

-Reflexionar sobre el horario abierto.

OBJETIVOS:

-Avanzar en la conciliación de la vida personal y laboral.

MEDIDA:

-Conocer las diferentes opciones horarias con pros y contras.

**ASPECTOS A MEJORAR 2:**

-Continuar promoviendo encuentros informales: Comidas. Almuerzo, celebraciones ...

**OBJETIVOS:**

-Mantenimiento de un ambiente laboral positivo e integrador.

**MEDIDA:**

-Realizar encuentros: comidas, almuerzos, celebraciones... a lo largo del año, para mantener un clima laboral bueno, con comunicación, buenas relaciones y ayuda mutua.

**ASPECTOS A MEJORAR 3:**

-Protocolo de educación en la prevención violencia género.

**OBJETIVOS:**

-Prevenir la violencia contra las mujeres.

**MEDIDA:**

-Elaborar líneas de prevención de la violencia de género y la educación en valores de igualdad.

**APARTADO: ENTIDAD.**

**ASPECTOS A MEJORAR 1:**

-Avanzar en el desarrollo de los valores no sexistas en la entidad.

**OBJETIVOS:**

-Promover valores de igualdad y no discriminación por sexo.

MEDIDA:

-Difusión Plan Igualdad y sus medidas.

**APARTADO: LA ENTIDAD HACIA FUERA.**

ASPECTOS A MEJORAR 1:

-Velar por el equilibrio de sexos en el voluntariado.

OBJETIVOS:

-Participar y promocionar la cultura de la igualdad a nivel social.

MEDIDA:

-Realizar actividades que promuevan el equilibrio de sexos, con metodología inclusiva.

ASPECTOS A MEJORAR 2:

-Mejora del uso de la imagen y lenguaje no sexista.

OBJETIVOS:

-Proyectar una imagen y de un lenguaje no sexista de la entidad.

MEDIDA:

-Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en reuniones, comunicaciones y redes.

ASPECTOS A MEJORAR 3:

-Profundizar en la relación con el entorno.

OBJETIVOS:

-Participar y promocionar la cultura de la igualdad a nivel social.

**MEDIDA:**

-Promoción de iniciativas para la igualdad, en colaboración con la administración, comunidad y entidades.

## 5. CALENDARIO.

El periodo de vigencia del presente Plan para la Igualdad es 2017-2021. Presentamos el calendario de los primeros años. El grupo de igualdad constituido para la elaboración del Plan, será responsable de la organización y coordinación de su implantación.

ACCIONES PREVISTAS	PERIODO 2020 - 2021							
	AÑO 1. TRIMETRES				AÑO 2 TRIMESTRES			
APARTADO: <b>PLANTILLA Y GESTIÓN DE PERSONAL</b> Acciones 1 a 3								
APARTADO: <b>CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.</b> Acciones 1 a 3								
APARTADO: <b>ENTIDAD</b> Acción 1								
APARTADO: <b>LA ENTIDAD HACIA FUERA</b> Acciones 1 a 3								

## 6. EVALUACIÓN DEL PLAN.

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la entidad, así como, detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro. A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.



- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.

Así pues, la evaluación es una fase importante del Plan de Igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. En la evaluación también se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios que se pudieran haber realizado durante el desarrollo del Plan.