



jovesolides

JOVENES HACIA
LA SOLIDARIDAD
Y EL DESARROLLO

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN JOVESOLIDES
JUNIO 2017

PRESENTACIÓN

El presente documento incluye la propuesta de Plan de Igualdad diseñada por la Asociación Jovesolides con el fin de validar los logros ya adquiridos, y sobretodo planificar a futuros nuevos retos a consolidar en pro de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el seno de su entidad.

El documento aquí presentado es el resultado de un proceso de diagnóstico y extracción de información cuantitativa y cualitativa que ha permitido evaluar muchas áreas y acciones vinculadas a la gestión de las personas en la entidad y que han permitido también proyectar potenciales mejoras a futuro. Aquí se presenta dicho balance de resultados identificados y proyección.

ÍNDICE

1. Resultados del diagnóstico - *pág. 4*
2. Objetivos del Plan - *pág. 5*
3. Estrategias y prácticas: acciones - *pág. 5*
4. Sistema de evaluación - *pág. 8*
5. Calendario - *pág. 10*
6. Presupuesto - *pág. 11*
7. Asignación de persona / equipo responsable del plan - *pág. 11*

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Tras analizar la información obtenida a través del diagnóstico, se han considerado diversas **áreas de intervención** en una proyección a 2 años vista por parte de la entidad. Aquí se detallan dichas áreas y la motivación o justificación que las hace ser contempladas en el presente plan:

	AREA	MOTIVACIÓN
1	Selección y gestión de personal	Han surgido algunas dudas o cuestiones relativas a la igualdad de condiciones laborales, o también a la relevancia de compartir información específica sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la entidad.
2	Área de ordenación del tiempo de trabajo (conciliación)	Desde el planteamiento surgido en cuanto a cuestiones de conciliación familiar.
3	Comunicación	Se han registrado propuestas de mejora que abordan tanto la comunicación interna como la externa en las temáticas de igualdad de oportunidades, siendo además la comunicación un área clave en el trabajo por la equidad de trato y transparencia de formas de hacer.
4	Filosofía de empresa y gestión	Se propone el poder contar con una transversalización de género en todas las áreas de trabajo de la entidad, incrementando el compromiso con temas de igualdad.
5	Formación	Se realizan propuestas tanto enfocadas en la formación interna del equipo en temáticas de igualdad, como asistir a formaciones externas, considerando el interés en la transversalización de género también en las acciones y servicios emprendidos por la entidad.
6	Acciones propias	Por existir propuestas que plantean generar un mayor vínculo entre las acciones que emprende la entidad y la igualdad de oportunidades. En tal caso, de nuevo transversalización de género.
7	Colaboraciones y redes	Con miras también a incrementar el compromiso de la entidad con las temáticas aquí abordadas, se plantea el incrementar las posibles relaciones externas con otras entidades para el abordaje de estas cuestiones.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos a largo plazo (generales)

- OG1. Consolidar una postura comprometida de la entidad en pro de la igualdad entre hombres y mujeres especialmente desde la gestión interna de recursos humanos
- OG2. Definir una imagen de compromiso y responsabilidad en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres también puertas afuera, tanto desde actuaciones como desde la imagen transmitida de la entidad
- OG3. Facilitar procesos que consoliden logros ya alcanzados o procesos en curso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Objetivos a corto plazo (específicos)

Aportamos los siguientes objetivos a corto plazo o específicos, ligados de forma directa a los anteriores objetivos generales citados.

- **Asociados a OG1.**
 - OE1 Definir el grado de compromiso de la entidad a través de protocolos y acciones específicas encaminadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
 - Generar acciones específicas que fomenten el compromiso de la entidad para con sus trabajadores/as
- **Asociados a OG2.**
 - Fomentar el uso de un lenguaje e imagen pro igualdad a través de la estrategia de comunicación de la entidad
 - Fomentar la transversalización de género en las actuaciones de la entidad
 - Fomentar actuaciones que fomenten de forma expresa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Se aporta a continuación el listado de actuaciones específicas a implantar en la entidad Jovesolides acorde a los hallazgos extraídos del diagnóstico, y enmarcadas en las áreas de intervención ya citadas. Tales actuaciones buscan en todo caso, el alcance de los objetivos arriba citados, pero especialmente mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla de la entidad y su implicación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN
Área de selección y promoción	1	Generación de un protocolo en cuanto al proceso de selección, contratación y condiciones laborales y salariales, para asegurar la transparencia en la gestión interna de RRHH, siempre respetando la igualdad de oportunidades.
	2	Visibilizar y compartir desde la transparencia la documentación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con que cuenta la entidad (transparencia en web, aporte documental a nuevo personal, colaboradores, etc.)
Área de ordenación del tiempo de trabajo (conciliación)	3	Generación de un protocolo de actuación sobre las formas de proceder en cuanto a conciliación de la vida familiar y laboral, que contemple elementos como atención a mejores, personas dependientes, flexibilización de horario, etc. Cuestiones ya contempladas en la empresa pero que quedarán registradas en un protocolo.
Área de comunicación interna y externa	4	INTERNA: Generar un canal de información interno en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: comunicación permanente sobre cuestiones vinculadas al presente plan (drive, información mensual, etc.)
	5	EXTERNA: generar un protocolo de uso de lenguaje e imagen inclusivo en toda la documentación generada por la entidad, ya sea en el marco de proyectos o en acciones de comunicación y visibilidad (web, rrs).)
	6	EXTERNA: Visibilizar en la web documentos relativos al Plan de Igualdad y acciones emprendidas.
Filosofía de empresa y gestión	7	Generar un código de conducta y posicionamiento de la entidad respecto a las temáticas de Igualdad de oportunidades, que asuma desde la entidad un compromiso con enfoque feminista aplicado a las relaciones sociales abogando de forma explícita por la igualdad efectiva entre hs. y mj. (enfoque de género en todas áreas de entidad)
Área de formación	8	Elaboración de un calendario anual de formación en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto interna como externa que contemple potenciales contenidos, cantidad de formaciones y personas que asistirían.
Área de acciones específicas	9	Transversalizar de forma progresiva en los proyectos diseñados por la entidad la formación específica en sensibilización sobre igualdad, de forma que se inculque a través de las actuaciones también la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Incluir en nuestros cursos de formación apartado de sensibilización en materia de igualdad. Presentar proyectos a convocatorias de género para tener acceso a más recursos.
	10	Fomentar las oportunidades de trabajo expreso en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde convocatorias públicas y privadas de proyectos de acción social. Registro de oportunidades y búsqueda de financiación para poder generar especialización en la materia.
Colaboraciones y redes	11	Potenciar la presencia de la entidad en redes de género: <ul style="list-style-type: none"> • promover la participación activa de la entidad en redes que abordan de forma expresa la igualdad entre hs y mujeres • promover la colaboración con entidades especializadas en género • potenciar el intercambio de buenas prácticas centradas en atención a mujeres, proyectos de género, etc.
Área de riesgos laborales, acoso, etc.	12	Generar un protocolo de actuación sobre las formas de proceder en cuanto a potenciales riesgos laborales, potencial situación de acoso, etc. Sistematizando el proceso a seguir para cada circunstancia.

Cabe considerar que todas las actuaciones planteadas serán beneficiosas para toda la plantilla con independencia de su género, quizá con la excepción del protocolo a definir el material de Conciliación familiar que podría en mayor grado favorecer a las mujeres de la presente plantilla (por las obvias y habituales responsabilidades asumidas como madres, o cuidadoras de familiares y/o dependientes, aunque también a hombres en su potencial rol de futuros padres).



4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se aporta a continuación la descripción del proceso a seguir para proceder al seguimiento y evaluación de ejecución de actividades en el marco del Plan de Igualdad aquí descrito. Se detalla en la siguiente tabla tanto el proceso en sí, los contenidos a medir, con qué frecuencia se realizará la revisión / análisis además del tipo de herramienta o registro a utilizar para ello.

	PROCESO	CONTENIDO DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	HERRAMIENTA
1	Evaluación de resultados	Medición de alcance de indicadores marcados	Revisión anual de avances (cuantitativo)	Tabla excel (seguimiento) Datos cuantitativos
2	Evaluación del proceso	Medición de diversos indicadores en cuanto al proceso seguido (adjunto detalle)	Revisión anual de avances (cuanti / cualitativo)	Tabla excel seguimiento en formato cuestionario. Cuanti-cuali.
3	Evaluación de impacto	Medición de diversos indicadores en cuanto al impacto generado (adjunto detalle)	Revisión anual de avances (cuanti / cualitativo)	Tabla excel seguimiento en formato cuestionario (cuanti- cuali)
4	Contabilidad de beneficiarios/as	Medición numérica de beneficiarios/as de acciones emprendidas a través del plan	Revisión anual de avances (nº beneficiarios/as)	Tabla excel (seguimiento). Cuantitativo.
5	Impactos no previstos / no deseados	Registro de incidencias, imprevistos en el proceso de ejecución del Plan y posibles impactos en consecución de objetivos	Registro anual (informe anual)	Tabla excel (anexo a informe). Cuanti-cuali.

Detalle sobre los procesos a seguir:

4.1 Evaluación de resultados. A considerar que un elemento clave será la contabilidad en sí de las acciones emprendidas por áreas temáticas, midiendo así en cada fase, el nivel de ejecución del plan. Se tratará en todo caso de un análisis cuantitativo (porcentual).

4.2 Evaluación del proceso. A considerar que en la fase de proceso, se analiza el modo de proceder, la forma de implantar el Plan de Igualdad y sobretodo el grado de implicación de la plantilla en este tipo de acciones. Esta acción evaluativa como tal contemplará diversos indicadores clave de medición aquí citados:

1	Grado de información difusión entre plantilla
2	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales
3	Grado de adecuación de las herramientas de recogida de datos
4	Adecuación de los mecanismos de seguimiento periódico
5	Incidencias y dificultades en el proceso de puesta en marcha del Plan
6	Soluciones aportadas ante las incidencias y dificultades

Estos elementos se registrarán conjuntamente con la información extraída en cada informe parcial, con el fin de no solo evaluar los resultados alcanzados, actividades realizadas, sino también el proceso seguido para tal fin, que permita a una vez identificar mejoras en los pasos siguientes a dar.

4.3 Evaluación de impacto. Por otra parte, en cuanto a la medición de impacto, se analizarán diversos aspectos que de muestren los posibles avances alcanzados en diversos elementos que de forma transversal podrán afectar a la entidad y obviamente a su plantilla. Aquí se citan los indicadores a revisar y evaluar en todo el proceso a seguir:

1	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla (si procede)
2	Disminución de segregación vertical y/o horizontal (si procede)
3	Cambios en comportamientos, interacción y relación entre plantilla y redacción en temas vinculados a una mayor consideración de temas de igualdad entre mujeres y hombres
4	Cambios en la consideración y formación de la plantilla respecto a la igualdad entre hombres y mujeres (aumento de concienciación y conocimiento)
5	Cambios en la visión y planteamiento de la entidad frente a cuestiones sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
6	Cambios en la imagen tanto interna como externa de la entidad respecto a temas de igualdad
7	Cambios / mejoras en las relaciones externas de la entidad en temas de igualdad (nuevos proyectos, nuevas redes, asistencia o pertenencia a redes...)

5. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Generación de un protocolo en cuanto al proceso de selección, contratación y condiciones laborales y salariales	X	X	X									
Visibilizar y compartir desde la transparencia la documentación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X	X	X									
Generación de un protocolo de actuación sobre las formas de proceder en cuanto a conciliación de la vida familiar y laboral.				X	X							
INTERNA: Generar un canal de información interno en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.				X	X	X						
EXTERNA: generar un protocolo de uso de lenguaje e imagen inclusivo en toda la documentación generada por la entidad.				X	X							
EXTERNA: Visibilizar en la web documentos relativos al Plan de Igualdad y acciones emprendidas	X	X										
Generar un código de conducta y posicionamiento de la entidad respecto a las temáticas de Igualdad de oportunidades.			X	X	X							
Elaboración de un calendario anual de formación en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Actualización continua)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Transversalizar de forma progresiva en los proyectos diseñados por la entidad la formación específica en sensibilización sobre igualdad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fomentar las oportunidades de trabajo expreso en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde convocatorias públicas y privadas de proyectos de acción social.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Potenciar la presencia de la entidad en redes de género.						X	X	X	X	X	X	X
Generar un protocolo de actuación sobre las formas de proceder en cuanto a potenciales riesgos laborales, potencial situación de acoso, etc.					X	X	X					

6. PRESUPUESTO

Se aporta presupuesto previsto para la ejecución del plan. Es una previsión que podría suponer cambios, ya que algunos costes están directamente vinculados a acciones específicas a llevar a término a través del mismo plan. Se actualizará tal información en los informes de avance.

CONCEPTO	DETALLE	TOTAL
Personal implicado en coordinación ejecución plan.	Implicación de dos personas a 1/9 de jornada, durante los 2 años de aplicación del plan	6.900 €
Personal comunicación	Visibilidad y acciones de comunicación del plan	1.200 €
Materiales	Talleres de formación interna	150 €
Formadores/as externos	Taller formación interna con especialistas	800 €
Asistencia formación externa	Dietas, cuotas de participación, etc.	300 €
TOTAL		9.350 €

No se cuenta con subvención específica para el desarrollo de este plan, por lo que se tratará de costes que asumirá la entidad en el marco de su gestión interna.

6. ASIGNACIÓN DE PERSONA / EQUIPO RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

NOMBRE	Boutaina el Hadri
CARGO	Gerente de la entidad
RESPONSABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento de las acciones previstas en el plan. • Asegurar el cumplimiento de calendario y coordinación con agentes implicados para la extracción de información, datos, etc. • Coordinación para actividades conjuntas (formaciones, etc.) con el resto de plantilla y dirección. • Elaboración de informes parciales (anuales) para el seguimiento de logros alcanzados.

En Paterna, a 27 de Junio de 2017

Lourdes Mirón Mirón
Presidenta Jovesolides

Boutaina el Hadri
Gerente Jovesolides

PLAN DE IGUALDAD



jovesolides
JOVENES HACIA
LA SOLIDARIDAD
Y EL DESARROLLO

jovesolides.org | redcreativa.org | forodeinnovacionsocial.org

