

II PLAN DE IGUALDAD



WWW.ACOECONGD.ORG

Elaborado por:

María José Primo Cucó

Técnica de Integración social con formación en materia de Prevención de Violencia de Género e Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisado por:

Equipo técnico especialista en violencia de género

ACOEC

c/Utiel nº13 – 46020, Valencia

acoec@acocong.d.org

(+34) 670 39 41 03 — 961 939 634

Valencia, 10/2022



ÍNDICE

1. ACOEC	Pág. 4
2. PRESENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	Pág. 5
3. COMPROMISOS Y VIGENCIA	Pág. 6
4. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD	Pág. 7
5. ACCIONES Y MEDIDAS COMO PLAN DE ACTUACIÓN	Pág. 9
6. DISEÑO	Pág. 25
7. CRONOGRAMA	Pág. 27
8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN	Pág. 28
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 28
10. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	Pág. 29

ANEXOS



1. ACOEC

ACOEC es una asociación sin ánimo de lucro creada en 1998, por personas voluntarias de diversos ámbitos, entre ellos el sector sanitario y de acción social, con personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes y cumplir los fines que se propone.

La asociación está comprometida con la acción social e intervención en los territorios de la provincia de Valencia, de igual manera en Ecuador, Senegal y Guatemala con proyectos de cooperación, desarrollo y educación para la ciudadanía. Las actividades se desarrollan con el compromiso para erradicar las desigualdades sociales de aquella población con más riesgo de vulnerabilidad o situación de exclusión.

Encaminado a mejorar el bienestar social mediante las siguientes líneas de actuación:

- Salud; desarrollo integral en las comunidades con programas de prevención, promoción y educación para el bienestar.
- Educación y formación; cursos y talleres para la promoción de salud incluyendo apoyo psicosocial a adolescentes y mujeres en situaciones de riesgo.
- Desarrollo; apoyo a las iniciativas locales para una mejora económica social y responsable
- Sensibilización y educación para el desarrollo; proyectos y acciones educativas para generar un cambio social.
- Promoción de la economía social, banca ética y solidaria; propuestas dirigidas a lograr una concienciación en la sociedad con valores como la solidaridad y compromiso.

En ACOEC, se consideran de vital importancia los valores de igualdad y no discriminación, es por ello, que se lleva a cabo la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad en la asociación, con el fin de integrar las medidas de igualdad, aplicándolas tal y como corresponde a la **Ley 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, en el art. 46 recoge, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y se definen como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la entidad / empresa u organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Es, por tanto, que, en el plan de igualdad, se fijaran los objetivos a alcanzar, estrategias y medidas con la finalidad de conseguir una igualdad real y efectiva, para ello, será vital establecer un seguimiento eficaz y evaluación de los objetivos logrados, de igual manera, se remodelaran aquellos que no se hayan cumplido con un proceso de reconstrucción.

Es importante tener en cuenta, que es incuestionable que el sector de acción social está ampliamente feminizado, por ello se requiere un estudio de la entidad desde una perspectiva de género, puesto que en las entidades sociales surgen dos efectos aparentemente contradictorios como son:

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



En muchas ocasiones en este sector sucede que las mujeres en las ONG's, como ocurre en otros sectores, las trabajadoras ocupan más puestos de subordinación dentro de las jerarquías (segregación vertical), no tenemos que confundir el hecho de que haya un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras dentro de una ONG, es decir, es un sector en el que las jornadas parciales, contratos temporales, menores ingresos, trabajos voluntarios sin remuneración... afecta en la situación de las mujeres sin garantizar una igualdad de trato.

Por otra parte, cuanto la estructura de la entidad es mayor, encontramos que mayoritariamente se encuentra liderada por hombres, mientras que las entidades más pequeñas con una organización más flexible, las cotas de mujeres son mayores.

2. PRESENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de ACOEC, es creado en el 2018 con una vigencia valorada hasta el 2021. Se realiza una posterior revisión y se amplía su validez hasta 2025. Para la elaboración del documento inicial, se ha requerido la experiencia de un análisis de la situación de la entidad, para tener conocimiento de las medidas que se deben aplicar en las diversas áreas y promover unas mejoras justas e igualitarias incluyendo una visión con perspectiva de género, para la detección de las discriminaciones que nos podamos encontrar. Por ello ACOEC, asume el compromiso de tener una motivación propia por construir relaciones igualitarias dentro del funcionamiento, prestando atención en las materias siguientes:

- Acceso a la ocupación.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación inclusiva.
- Prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, al igual que la prevención del acoso sexual y por razón de género.

El plan de igualdad de ACOEC es:

- Colectivo – integral: quiere incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla, la plantilla implica en mayor o menor medida.
- Transversal: implicadas todas las áreas.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambio constantes.
- Sistemático – coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de los objetivos.
- Flexible: se confecciona a medida en función de las necesidades y posibilidades.

El Plan de Igualdad de ACOEC, está elaborado por una asesora externa contratada por la entidad y con vinculación a ella, estableciendo una relación y acuerdo consensuado con la dirección y personas técnicas para asumir los compromisos. Se está desarrollando un proceso en el que se anhela su adecuada implantación velando por los principios y valores con los que se trabaja



diariamente, el equipo formado se reunirá periódicamente para un análisis posterior y su continuo seguimiento para poder remodelar las medidas en el caso de haber marcado unos objetivos utópicos u ambiciosos, por ello requerirá una evaluación posterior.

3. COMPROMISOS Y VIGENCIA

Poner en marcha el I Plan de Igualdad en ACOEC, permitirá lograr objetivos como la erradicación de las desigualdades en la entidad, luchar contra el acoso o la violencia machista, creando un espacio laboral donde se pueda desarrollar un respeto para mujeres y hombres dentro del contexto de la entidad, siendo receptoras de las medidas aquellas personas que acceden a la entidad, promoviendo bienestar y salud laboral.

Se establece una reunión celebrada el 11 de octubre del 2018 en la entidad ACOEC, c/ Utiel nº 16, a las 16:30 horas.

Se establece una reunión celebrada el 10 de octubre del 2022 en la entidad ACOEC, c/Utiel nº 13 bajo izquierda, a las 12:00h.

Acuerdos y compromisos:

- Principales:
 - Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres u otras entidades en ACOEC como principio básico y transversal para conseguir una igualdad efectiva y real.
 - Crear una comisión de igualdad en la entidad como equipo responsable formada y sensibilizada en materia de Igualdad de Género.
- Promover la continuidad al seguimiento del Plan de Igualdad y posterior evaluación aprobado en el 2018 hasta 2021, y el segundo plazo de 2022 a 2025.
- Se propone como fecha prevista para la presentación del I Plan de Igualdad en ACOEC ante dos personas representantes de la Junta Directiva y dos personas técnicas, estableciendo el mismo compromiso para la creación de la Comisión de Igualdad de la entidad de manera paritaria, con la finalidad de, a partir de su aprobación, establecer su periodo de implementación.
- Comunicación de la creación del I Plan de Igualdad a toda la plantilla de la entidad.

Con fecha 11 de octubre del 2018 en Valencia, se firma el acuerdo entre la representante legal y la representante de las trabajadoras/es para la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad en ACOEC (documento anexo).

El periodo de vigencia se establece desde el 2018 hasta 2021, a partir de la fecha de aprobación.



4. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

- Fortalecer el compromiso de ACOEC con la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres u otras entidades, afianzando en el ejercicio de la entidad los principios y valores de igualdad y no discriminación que aplica en sus actividades diarias.

Objetivos específicos:

1. Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos elaborados, comunicación, proyecciones (material de difusión; web, folletos, cartelería, videos...), jornadas, conferencias, foros y medios de comunicación.
2. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
4. Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.
5. Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa.
6. Formación del equipo en material de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual, violencia machista, por razón de sexo u orientación o identidad.
7. Concienciar a la plantilla sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas que promuevan una igualdad real.
8. Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que forman ACOEC.
9. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.
10. Promocionar salud laboral a las personas de la plantilla con la inclusión de una perspectiva de género.
11. Incluir en todos los proyectos elaborados con la vertiente transversal con su referente perspectiva de género en todas sus áreas.

Los objetivos anteriores están marcados para concretar las acciones del I Plan de Igualdad de ACOEC centrado en los siguientes ejes de intervención:

1. Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Igualdad de acceso, promoción, selección y relaciones laborales.
3. Formación y sensibilización.
4. Detección y prevención del acoso por razón de sexo, orientación o identidad y violencia machista.
5. Política salarial.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.



Los objetivos 1, 5 y 11: Eje 1. Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos 2 y 3: Eje 2. Igualdad de acceso, promoción, selección y relaciones laborales.

Los objetivos 6 y 7: Eje 3. Formación y sensibilización.

El objetivo 4: Eje 4. Prevención y amonestación del acoso por razón de sexo, orientación o identidad y violencia machista.

El objetivo 9: Eje 5. Política salarial.

El objetivo 8: Eje 6. Conciliación.

El objetivo 10: Eje 7. Salud laboral.



5. ACCIONES Y MEDIDAS COMO PLAN DE ACTUACIÓN

EJE 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

EJE 2: IGUALDAD DE ACCESO, PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y RELACIONES LABORALES.

EJE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

EJE 4: DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN Y VIOLENCIA MACHISTA

EJE 5: POLÍTICA SALARIAL.

EJE 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

EJE 7: SALUD LABORAL



EJE 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1. Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos elaborados, comunicación, proyecciones (material de difusión; web, folletos, cartelería, videos...), jornadas, conferencias, foros y medios de comunicación.
5. Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa.
11. Incluir en todos los proyectos elaborados con la vertiente transversal con su referente perspectiva de género en todas sus áreas.



EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 1:	1.1 Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos elaborados, comunicación, proyecciones (material de difusión; web, folletos, cartelería, videos...), jornadas, conferencias, foros y medios de comunicación.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover los medios para que toda documentación, material de difusión, webs... respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista respecto a la imagen de las mujeres. ✓ Revisar y adaptar el contenido de la entidad y sus áreas con perspectiva de género. ✓ Publicar al exterior de ACOEC en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación y participación visualizando su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Elaboración de informes N.º de documentación revisada. N.º de correcciones realizadas.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 1:	1.2 Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos elaborados, comunicación, proyecciones (material de difusión; web, folletos, cartelería, videos...), jornadas, conferencias, foros y medios de comunicación.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acogerse a la Guía de uso para un lenguaje igualitario editado por Universitat de València y la Unitat d'igualtat: Castellano: https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf Valenciano: https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_VAL.pdf
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Acogida a la guía de lenguaje no sexista de la UV y la Unitat d'igualtat.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 5:	1.3 Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión del I Plan de Igualdad. ✓ Implicación del equipo de la cultura organizativa para la preparación de eventos, campañas o acciones con el fin de sensibilizar a las personas integrantes y destinatarias (talleres, publicaciones, jornadas, foros...). ✓ Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico de la situación



PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta Directiva & técnicas/os
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad, se tendrán que realizar acciones cada 5 meses.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	N.º de personas informadas sobre el I Plan de Igualdad de ACOEC. Canales de difusión empleados. N.º de eventos realizados en cuanto a materia de igualdad. N.º de personas participantes desagregados por sexos.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 5:	1.4 Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa.
MEDIDAS:	✓ Crear la Comisión de Igualdad para la participación de la implantación del I Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Área de Igualdad. Comisión de Igualdad. Junta Directiva & técnicas/os
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la vigencia del I Plan de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	N.º de personas que forman la comisión. Tipo de criterios empleados para su creación. Creación de la comisión de igualdad o comité.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 11:	1.5 Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizativa.
MEDIDAS:	✓ Incluir en todos los proyectos elaborados con vertiente transversal y su referente perspectiva de género en todas sus áreas.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta Directiva & técnicas/os
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la vigencia del I Plan de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Nº de proyectos elaborados con perspectiva de género. Nº de modificaciones y correcciones en proyectos anteriores ya elaborados. N.º de documentación revisada. N.º de correcciones realizadas.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVO 1:	1.6 Asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos elaborados, comunicación, proyecciones (material de difusión; web, folletos, cartelería, videos...), jornadas, conferencias, foros y medios de comunicación.
MEDIDAS:	✓ Elaborar una guía sobre uso no sexista del lenguaje en el ámbito del tercer sector acción social.



PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	Crear a partir de la vigencia del plan hasta 1 año.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Elaboración de la guía inclusiva y no sexista del sector acción social.



EJE 2. IGUALDAD DE ACCESO, PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

2. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.



OBJETIVO 2:	2.1 Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo en la plantilla o equipo.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erradicar los posibles sesgos en los procesos de selección y promoción. ✓ Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas, publicaciones... ✓ Realizar la selección sin prejuicios y estereotipos de género o creencias sexistas que puedan resultar dañinas para las mujeres, atendiendo a su formación. ✓ Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos directivos de la entidad y fomentar la participación de los hombres en la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Junta directiva. Comisión de Igualdad.
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	% de convocatorias que los especifiquen. N.º de personas beneficiarias de estas medidas, desagregadas por sexo y categoría.

EJE DE INTERVENCIÓN 2. IGUALDAD DE ACCESO, PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y RELACIONES LABORALES.	
OBJETIVO 3:	2.2 Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desagregar por sexo los datos de los procesos (solicitudes, personas presentadas y su final reclutamiento). ✓ Incluir en las convocatorias de selección y provisión si existiese infrarrepresentación de algún sexo (con una presencia superior 60%). ✓ Establecer que la formación en materia de igualdad de género en las personas candidatas sea un criterio beneficioso.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de igualdad. Junta Directiva.
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	N.º de personas beneficiarias de estas medidas, desagregadas por sexo y categoría.



EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

6. Formación del equipo en material de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual, violencia machista, por razón de sexo u orientación o identidad.
7. Concienciar a la plantilla sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas que promuevan una igualdad real.



EJE DE INTERVENCIÓN 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
OBJETIVO 6:	3.1 Formación del equipo en material de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y actuación frente al acoso sexual, violencia machista, por razón de sexo u orientación o identidad.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla. ✓ Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos de la entidad con un mínimo de horas establecido. ✓ Recibir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera externa como interna a la entidad (jornadas, formación de otras organizaciones...) ✓ Realizar la formación en horarios laborales. ✓ Formar y sensibilizar al conjunto de la entidad sobre el acoso por razón de sexo o sexual, lenguaje no sexista, conceptos y estereotipos.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	Permanente a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad estableciendo un mínimo por la Comisión de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<p>N.º de personas participantes, desagregadas por sexos.</p> <p>N.º de acciones formativas o cursos realizados y programados de manera interna como externa.</p> <p>Contenido impartido.</p> <p>N.º de personal de la junta directiva.</p> <p>Incluir una encuesta de valoración sobre este tipo de formaciones.</p>

EJE DE INTERVENCIÓN 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
OBJETIVO 7:	3.2 Concienciar a la plantilla sobre la importancia de romper con los estereotipos y creencias sexistas que promuevan una igualdad real.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear un punto Violeta en la entidad para la transmisión de información y asesoramiento a la ciudadanía del barrio con un tiempo establecido en la entidad de dos horas semanales. ✓ Realizar un mínimo de denuncias en “El Observatorio de Publicidad No Sexista” anuales. ✓ Diseñar acciones de sensibilización o campañas sobre 25 N, 8M, feminismos, nuevas masculinidades... ✓ Informar de los recursos existentes para su transmisión.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC y comunidad.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad.
TEMPORALIZACIÓN	1 año a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<p>N.º de personas participantes, desagregadas por sexos.</p> <p>Canales empleados.</p> <p>N.º de denuncias en “El Observatorio de Publicidad No Sexista”.</p> <p>Creación del punto Violeta.</p> <p>N.º de acciones realizadas y participantes desagregadas por sexos.</p>



EJE 4. DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD Y VIOLENCIA MACHISTA.

4. Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad y violencia machista.



EJE 4. DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD Y VIOLENCIA MACHISTA.	
OBJETIVO 4:	4.1 Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo, sexual, violencia machista, orientación o identidad. ✓ Facilitar las medidas necesarias (organización del tiempo, reducción de jornada, excedencias a las mujeres que sufren una situación de violencia de género. ✓ Difundir e impulsar la utilización del Protocolo de actuación frente a estas situaciones discriminatorias a la plantilla. ✓ Asesorar a las personas afectadas por razón de acoso sexual, sexo, orientación o identidad de género y violencia machista. ✓ Informar y asesorar de los recursos de atención en materia de género existentes.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC y comunidad.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	1 año a partir de la vigencia del I Plan de Igualdad y de carácter permanente.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<p>N.º de personas participantes, desagregadas por sexos.</p> <p>N.º de solicitudes.</p> <p>N.º de personas asesoradas o atendidas.</p> <p>N.º de jornadas y conferencias o foros asistidos.</p> <p>N.º de acciones realizadas.</p> <p>Elaboración del protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo o sexual, violencia machista, orientación o identidad.</p>



EJE 5. POLÍTICA SALARIAL.

9. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.



EJE 5. POLÍTICA SALARIAL.	
OBJETIVO 9:	5.1 Asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de retribución por el mismo trabajo.
MEDIDAS:	✓ Todas las personas de la entidad tienen el mismo salario, a diferencia del tipo de jornada y por antigüedades en la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la vigencia del I Plan de Igualdad y de carácter permanente con un seguimiento programado de manera anual.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Acta.



EJE 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

8. Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que forman ACOEC.



EJE 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO 8:	6.1 Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de las personas que forman ACOEC.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar la conciliación de la plantilla consiguiendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, profesiones y familiares dentro de la entidad. ✓ Avivar la flexibilidad horaria asegurando una conciliación sin aportaciones negativas con adaptación al horario. ✓ Difundir las posibilidades de acogida a las medidas de conciliación existentes para ambos sexos. ✓ Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de las tareas entre ambos sexos.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la vigencia del I Plan de Igualdad y de carácter permanente con un seguimiento programado de manera anual.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	Acta. Horarios de trabajo acordados. Elaborar cuestionarios para conocer la satisfacción y opinión. N.º de personas que han facilitado información, desagrada por sexos. Canales de difusión empleados. N.º de las personas que hacen uso de las medidas. N.º de campañas sobre conciliación y corresponsabilidad.



EJE 7. SALUD LABORAL

10.Promocionar salud laboral a las personas de la plantilla con la inclusión de una perspectiva de género.



EJE 7. SALUD LABORAL	
OBJETIVO 10:	7.1 Promocionar salud laboral a las personas de la plantilla con la inclusión de una perspectiva de género.
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impulsar medidas para situaciones de embarazo o lactancia valorando la necesidad del cambio del puesto por situación de embarazo por motivos de salud. ✓ Contratación de un plan de prevención de riesgos laborales como servicio externo.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Todas las personas que forman ACOEC.
RESPONSABLE:	Comisión de Igualdad. Junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	A partir de la vigencia del I Plan de Igualdad y de carácter permanente.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	<p>Canales de transmisión utilizados para impulsar las medidas de promoción de salud laboral.</p> <p>Contratación de un plan de PRL.</p>



6. DISEÑO

Como inicio de la elaboración del I Plan de Igualdad en ACOEC, se ha llevado a cabo el diagnóstico inicial como punto de partida, con el objetivo de mostrar la situación real de la entidad de las mujeres y hombres que forman su conjunto para la detección de aquellas desigualdades que se puedan sufrir en la entidad.

Este diagnóstico nos ha permitido conocer la situación y analizar sus resultados, para poder establecer los ejes marcados con sus objetivos y medidas a aplicar con la consecuencia de establecer una mejora en las políticas de igualdad de la entidad y en todo su ámbito de manera transversal con un beneficio común, para ello se ha requerido un compromiso e implicación constante y real, con la finalidad de corregir las desigualdades detectadas y eliminar las posibles barreras u obstáculos identificados.

Se aborda en dos dimensiones:

- La primera dimensión a la toma de decisiones de la entidad, responsables de establecer y ejecutar.
- La segunda dimensión al conjunto de personas que forman el resto de la entidad.

El estudio se basa sobre las creencias u estereotipos, actitudes y valores que comparten respecto a diversas percepciones, por ello se han establecido algunas de las medidas anteriores en los diversos ejes.

Para el diagnóstico inicial de la entidad, se ha requerido información documental aportada por la propia entidad, desglosando por sexos, categorías, jornadas, áreas, voluntariado, etc.

Tras la creación y elaboración se llevarán a cabo las tareas posteriores necesarias para su cumplimiento, con el seguimiento de la Comisión de Igualdad y su creación al igual que la persona responsable de la gestión, esta área de trabajo tendrá la responsabilidad y la función de la impulsar las acciones siguientes:

- Velar por el compromiso de la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, identidad u orientación de género.
- Informar, asesorar y sensibilizar en materia de igualdad de género al conjunto de entidad y de igual manera a las personas beneficiarias.
- Realización de su implantación, así como del seguimiento y posteriores evaluaciones intermedias y final o actualización si lo requiere.
- Evaluar la efectividad y objetivos logrados, en el caso de requerir cambios, aportar nuevas adaptaciones.
- Recoger información relevante de la plantilla.
- Resolver, informar y asesorar sobre el I Plan de Igualdad de ACOEC.

La comisión estará formada de manera paritaria por:

- Dos personas responsables de la junta directiva, la presidenta y el gestor.
- La técnica y técnico de la entidad de las diversas áreas.



Por otra parte, para el continuo seguimiento y posterior evaluación se diseñarán los mecanismos e instrumentos con sus indicadores establecidos para la realización de un correcto seguimiento y evaluación, dando una continuidad y eficacia continua al I Plan de Igualdad con la información recogida necesaria siguiendo el calendario de ejecución.

Finalmente, se llevará a cabo la difusión interna como externa en la entidad, siempre teniendo en cuenta las diversas opiniones para ejecutar mejoras en el I Plan de Igualdad.



7. CRONOGRAMA

AÑO		2018				2019												2020												2021																									
MES		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12														
EJE 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES																																																							
Obj. 1	Medidas 1.1																																																						
	Medidas 1.2																																																						
	Medida 1.6																																																						
Obj. 5	Medidas 1.3																																																						
	Medidas 1.4																																																						
Obj.11	Medidas 1.5																																																						
EJE 2. IGUALDAD DE ACCESO, PROMOCIÓN Y SELECCIÓN																																																							
Obj.2	Medidas 2.1																																																						
Obj.3	Medidas 2.2																																																						
EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																																																							
Obj. 6	Medidas 3.1																																																						
Obj. 7	Medidas 3.2																																																						
EJE 4. DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO Y VIOLENCIA MACHISTA																																																							
Obj. 4	Medidas 4.1																																																						
EJE 5. POLÍTICA SALARIAL																																																							
Obj. 9	Medidas 5.1																																																						
EJE 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																							
Obj. 8	Medidas 6.1																																																						
EJE 7. SALUD LABORAL																																																							
Obj. 10	Medidas 7.1																																																						
DIAGNÓSTICO																																																							



8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

Dirigido a todas las personas que forman el conjunto de ACOEC, por lo que es importante la difusión del I Plan de Igualdad a todas las personas, se realiza de dos formas:

- Interna: Implicar a las personas responsables de la entidad en gestión y organización de todas las personas implicadas y terminando con la difusión al resto de la plantilla.
- Externa: Dar a conocer el Plan de Igualdad a las instituciones públicas y competentes, organizaciones y entidades.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras el análisis de la situación de la entidad con su diagnóstico presentado como anexo, es fundamental y vital para la implantación de I Plan de Igualdad de ACOEC y su correcto funcionamiento, un seguimiento continuo con una posterior evaluación anual intermedias y al finalizar la vigencia del plan de igualdad.

Se detectarán aquellos objetivos logrados y necesidades que requieren otras alternativas con una remodelación de las medidas estudiadas, de esta manera se conocerán los resultados y efectividad del I Plan de Igualdad, conociendo el impacto generado, su grado de compromiso y cumplimiento.

Para cada uno de los ejes, se requieren unos criterios e indicadores o mecanismos diversos para un correcto seguimiento e implantación.

El plan ha sido elaborado por una profesional externa contratada por la entidad, el resto de las medidas a aplicar, la gran mayoría de las acciones no comparte un gasto económico, no obstante, aquellas que no son presupuestadas y puedan llevar gasto económico, será la Comisión de Igualdad quién cuantificará las mismas con su propuesta a la Junta Directiva para la inclusión en los próximos presupuestos.

Son de gran importancia conocer las opiniones de las personas que forman la entidad, además de los cargos de la Junta Directiva, las personas técnicas, voluntarias, estudiantes y personas que acuden como beneficiarias a la entidad, para poder conocer aquellos sesgos no detectados, problemas que puedan aparecer en la ejecución para su posterior resolución, para ello la plantilla también tendrá conocimiento de los resultados tras su publicación y de aquellos cambios que puedan producirse.

Aspectos evaluables:

- ✓ Eficacia
- ✓ Situación de partida si provocado algunas consecuencias como mejoras o que no se habían detectado.
- ✓ Cumplimiento de objetivos.
- ✓ Resultados positivos o negativos.
 - Positivos: Si las acciones han sido eficaces se marcarán unas propuestas con nuevos objetivos a lograr de cara al siguiente periodo.



- Negativos: Si ha sido poco o nada eficaz se buscarán y plantearán nuevas estrategias para el logro de los objetivos.

Buenas prácticas para llevar a cabo en el I Plan de Igualdad:

- Desagregar los datos por sexos.
- Incluir mecanismos de difusión internos sobre la entidad en materia de igualdad de género, y externos mediante los medios de comunicación y participación empleados.
- Formación en materia de igualdad para la inclusión de una perspectiva de género.
- Garantizar un uso inclusivo y no sexista en la imagen proyectada (web, folletos, informes, proyectos, materia de difusión).
- Fomento del liderazgo feminista.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, promoción y selección en todas sus etapas y fases.
- Sistema de retribuciones basado y valorado neutramente respecto al género y sus categorías.
- Adecuación de los recursos de las mujeres en situación de embarazo u otras características.
- Mecanismos para que la plantilla de la entidad pueda conciliar su vida personal, familiar y laboral.

10. WEBGRAFÍA CONSULTADA

Cristina Díaz Pinés. (2018). I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación. 2018, de Centro del Profesorado de Jerez Sitio web:

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/a677917d-5ace-4425-aafa-f8fdcb3315b8>

Asesoramiento para la igualdad en empresas. (2018). Detección estereotipos de género. 2018, de Ministerio de Sanidad, Serv.Sociales e Igualdad Sitio web:

<http://www.igualdadেনlaempresa.es/recursos/cuestionarios/docs/ChecklistN6.pdf>

Cepaim & Fundación Mujeres. (Marzo 2010, Madrid). Plan de Igualdad de Oportunidades de Cepaim. 2018, de CEPAIM Sitio web: <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2015/07/Plan-de-Igualdad-Fundacion-Cepaim.pdf>

Empieza Consultora. (Marzo, 2011, Madrid). Diagnóstico previo al plan de igualdad. 2018, de Ingeniería sin fronteras, Asociación para el desarrollo Sitio web:

https://ongawa.org/wp-content/uploads/2011/09/Diagnostico_igualdad.pdf

Maitane Urbieta Iceta & Malu Ziordia Fernández de Garaialde. (Mayo, 2017, Vitoria-Gasteiz). Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades... 2018, de EMAKUNDE Sitio web: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf

Amelia de Sola, Isabel Martínez Benlloch & José Luis Meliá. (2003, Barcelona). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros. 2018, de Facultat de Psicologia,



Universitat de Barcelona Sitio web:

<https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/61637/88510>

Bárbara Luque Salas, Esther Cuadrado, Anna Freixas Farré, Marina Fuentes-Guerra Soldevilla, Amalia Reina Giménez, Rocío Rubio Alegre & Carmen Taberero Urbieto.. (Abril, 2011, Córdoba). Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el personal docente de investigación y personal de administración y servicios de la UCO. 2018, de Universidad de Córdoba Sitio web:

<https://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/informe-creencias-sobre-igualdad.pdf>

María Teresa Deira Lorenzo, Isabel Navarro Méndez & David Rico Deira. (-). Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas. 2018, de Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar social Sitio web:

<http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/166352561/Gu%C3%ADa+de+concialiaci%C3%B3n/2527311a-e24c-40bc-8170-2f54caab6d74>

Generalitat Valenciana. (Mayo, 2008). Guía para la elaboración y obtención del Visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. 2018, de Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar social Sitio web:

<http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/166352561/Gu%C3%ADa+del+Visado+de+Planes.pdf/575b991f-a2bc-4bc3-b751-55a48fdb62ff>

Comisión de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. (2016). I Plan de Igualdad. 2018, de Generalitat Valenciana, Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública Sitio web:

http://www.san.gva.es/documents/153662/6857158/Plan+de+Igualdad_Castellano.pdf

Equipo PdP. (Abril, 2014). Plan de Igualdad. 2018, de FEAPS Sitio web:

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plan_de_igualdad.pdf

Federación de Mujeres Progresistas. (-). Plan estratégico del tercer sector de acción social; Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social. 2018, de Federación de Mujeres Progresistas & Plataforma de ONG de Acción Social Sitio web:

Equipo PdP. (Abril, 2014). Plan de Igualdad. 2018, de FEAPS Sitio web:

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plan_de_igualdad.pdf

Mercedes Quilis Merín, Marta Albelda Marco, María Josep Cuenca . (2012). Guía de uso para un lenguaje igualitario. 2018, de Universitat de València Sitio web:

https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

Teresa Meana Suárez. (2002). Guía de uso para un lenguaje igualitario. 2018, de Casa de la Dona de Valencia Sitio web:

http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf