GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones

Ciutat Administrativa 9 d'octubre Torre 3 Planta 4
C/ de la Democràcia, 77
46018-València
Tel.: 961 24 75 89
Fax: 961 24 75 79

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO
(Nif: G03781580)

Exp: 331/2020

RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU INICIAT PER L'ENTITAT SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO SOBRE SOL·LICITUD DE VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER.- En data 13 de maig de 2021, l'entitat SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre l`1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2024.

SEGON.- Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

TERCER.- Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d´acord amb el que preveu l´article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, i l'article 4.2.1.m) de l'Ordre 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

SEGON.- La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reunix els requisits de l'article 3.4 en relació amb l'article 5.3 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR LA ENTIDAD SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 13 de mayo de 2021, la entidad SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

SEGUNDO.- Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

TERCERO.- Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

SEGUNDO.- La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3. 4 en relación con el artículo 5.3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, delConsell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

CSV:DILHNBJD:9HLESLUQ:EGFSV4XF **URL de validación:**https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=DILHNBJD:9HLESLUQ:EGFSV4XF

En virtut d'això,

RESOLC

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a l' entitat SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO **i** l'ÚS DEL SEGELL **"FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"** a, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre l`1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2024.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un informe d'avaluació de resultats a mitjan perío de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Així mateix, a tenor de la disposició transitòria del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; els plans d'igualtat vigents al moment de l'entrada en vigor del present Reial Decret, el 14 de gener de 2021, hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seua revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret, previ procés negociador.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics.En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seuctrònica de la GVA.

En su virtud,

RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la entidad SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO y el USO DEL SELLO **"FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Asimismo, a tenor de la disposición transitoria del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, el 14 de enero de 2021, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociador.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmado por Maria Such Palomares el 01/07/2021 16:26:56
Cargo: Directora General de l'Institut Valencià de les Dones

GENERALITAT VALENCIANA

GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones

Ciutat Administrativa 9 d'octubre Torre 3 Planta 4
C/ de la Democràcia, 77
46018-València
Tel.: 961 24 75 89
Fax: 961 24 75 79

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO
(Nif: G03781580)

Exp: 331/2020

Envie, adjunt, a Vè. per a la seua NOTIFICACIÓ, Resolució de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones, per la qual s'acorda la VALIDACIÓ, CONCESSIÓ DEL VISAT del Pla d'Igualtat de l'empresa SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO i CONCESSIÓ De l'ÚS DEL SEGELL Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Així mateix s'adjunta, el Segell Iguals en Oportunitats, que li ha sigut concedit per la validació i visat del Pla d'Igualtat de l'Empresa, diploma acreditatiu, i la normativa que regula el seu ús.

Al propi temps li notifique que l'esmentada Resolució no posa fi a la via administrativa, i que contra la mateixa es pot interposar RECURS D'ALÇADA davant de l'Il·lm. Secretari autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives en el termini d'UN MES a comptar del endemà següent a la notificació.

Amb vista a la consecució de l'èxit de les polítiques d'igualtat de l'Empresa se suggerixen aspectes susceptibles de millora, a tindre en compte en determinades àrees i accions contingudes en el Pla d'Igualtat presentat, que haurien de ser arreplegades en l'Informe de l'avaluació intermèdia de resultats, el qual haurà de ser presentat **al gener de 2023**.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seu Electrònica en el següent enllaç:

http://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19042

Amb l'objecte de facilitar l'elaboració de l'informe d'avaluació de resultats a mijan del període de la vigència del pla d'igualtat,es comunica que està disponible un document orientatiu de suport en

Adjunto remito a Vd. para su NOTIFICACIÓN, Resolución de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, por la que se acuerda la VALIDACIÓN, CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO y CONCESIÓN DEL USO DEL SELLO Fent Empresa. Iguals en Oportunitat.

Asimismo se adjunta, el Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats, que le ha sido concedido por la validación y visado del Plan de Igualdad de la Empresa, diploma acreditativo, y la normativa que regula su uso.

Al propio tiempo le notifico que la citada Resolución no pone fin a la vía administrativa, y que contra la misma se puede interponer RECURSO DE ALZADA ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en el plazo de UN MES a contar desde el siguiente día a la notificación.

En orden a la consecución del éxito de las políticas de igualdad de la Empresa se sugieren aspectos susceptibles de mejora, a tener en cuenta en determinadas áreas y acciones contenidas en el Plan de Igualdad presentado, que deberían ser recogidas en el Informe de la evaluación intermedia de resultados, el cual deberá ser presentado **en enero de 2023.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas jurídicas deberán relacionarse con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica en el siguiente enlace:

http://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19042

Con el objeto de facilitar la elaboración del Informe de evaluación de resultados del Plan de Igualdad, se comunica que está disponible un documento orientativo de apoyo en el apartado Institut de les Dones de la página web de la

l'apartat Institut dels Dónes de la pàgina web de la Vicepresidència i Conselleria del Igualtat i Inclusió Social:

http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats

Vicepresidencia y Conselleria del Igualdad e Inclusión Social:

http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats

Firmat per María Pilar Chuliá Moltó el 02/07/2021 13:51:24
Càrrec: Servei de promoció de les dones i per la igualtat de gènere

GENERALITAT VALENCIANA

OBSERVACIONS

FORTALESES

En l'àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació es projecten dues accions formatives:
1a.- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb una duració de 12 hores amb definició de continguts curriculars, dirigida a la plantilla i Junta Directiva
2a.- Formació per a l'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb una duració de 6 hores amb definició de continguts curriculars, dirigida a la plantilla, Junta Directiva i al personal voluntari de SIPV.
En l'àrea de retribucions es considera la realització d'un estudi salarial amb una valoració analítica dels llocs de treball de l'entitat, partint de la descripció dels mateixos des d'una perspectiva de gènere.

En matèria de salut laboral es preveu l'elaboració d'un Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe. Una vegada elaborat es convocarà una Junta Directiva extraordinària en la qual se subscriurà un compromís signat d'implementació i adhesió a aquest.

En l'àrea de comunicació i llenguatge no sexista s'elaborarà un manual com a eina per a un ús inclusiu del llenguatge en les comunicacions de l'entitat, tant internes com externes.

OBSERVACIONES

FORTALEZAS

En el área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación se proyectan dos acciones formativas:
1ª.- Formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con una duración de 12 horas con definición de contenidos curriculares, dirigida a la plantilla y Junta Directiva
2ª.- Formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo con una duración de 6 horas con definición de contenidos curriculares, dirigida a la plantilla, Junta Directiva y al personal voluntario de SIPV.

En el área de retribuciones se considera la realización de un estudio salarial con una valoración analítica de los puestos de trabajo de la entidad, partiendo de la descripción de los mismos desde una perspectiva de género.
En materia de salud laboral se prevé la elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Una vez elaborado se convocará una Junta Directiva extraordinaria en la que se suscribirá un compromiso firmado de implementación y adhesión al mismo.

En el área de comunicación y lenguaje no sexista se elaborará un manual como herramienta para un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones de la entidad, tanto internas como externas.

Així mateix es revisarà el llenguatge de totes les publicacions realitzades en els diferents canals de comunicació i xarxes socials.

En cadascuna de les accions es defineixen de manera clara els indicadors per a la seua avaluació.

FEBLESES

- En l'elaboració del diagnòstic no consta informació sobre la plantilla desagregada per sexes relativa a la distribució per edats, departaments i nivells jeràrquics, càrregues familiars, nivell d'estudis, categoria professional, tipus de contracte, quadre de retribucions o jornada laboral setmanal entre altres, informació que és necessària i decisiva per a determinar les manques de l'entitat en matèria d'igualtat i projectar les mesures i accions en el Pla d'Igualtat. En el Pla es fa referència a un qüestionari diagnòstic dirigit a la plantilla i Junta Directiva del qual no s'obté uns resultats concloents en cadascuna de les àrees del Pla.
- En l'àrea d'accés a l'ocupació no s'aborden les causes origen de la feminització de la plantilla de l'ONG, ni es proposen accions ni mesures orientades al desenvolupament de processos de selecció que permeten una presència equilibrada de dones i homes.
- En l'àrea de conciliació es fa referència a l'elaboració d'un catàleg amb les mesures de conciliació que actualment s'estan aplicant en l'entitat, sense fer cap esment a mesures concretes. A més, preveu crear un catàleg amb aquestes mesures, les recollides en el conveni col·lectiu de SIPV i les propostes per la plantilla, sense concreció ni especificació de cap mesura.

- No existeix indicació ni referència de les persones que integren la Comissió d'Igualtat.
La seua composició ha de ser paritària, amb representació de la direcció de l'entitat i de les treballadores i els treballadors. Entre les seues funcions es destaca:
Vetlar perquè en l'entitat es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Aprovar el diagnòstic de situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposen.
Aprovar i posar en marxa el Pla d'Igualtat.
- Els mitjans i recursos per a la seua posada en marxa són un requisit exigit en el Decret 133/2007 de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al

Así mismo se revisará el lenguaje de todas las publicaciones realizadas en los diferentes canales de comunicación y redes sociales.

En cada una de las acciones se definen de forma clara los indicadores para su evaluación.

DEBILIDADES

- En la elaboración del diagnóstico no consta información sobre la plantilla desagregada por sexos relativa a la distribución por edades, departamentos y niveles jerárquicos, cargas familiares, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato, cuadro de retribuciones o jornada laboral semanal entre otros, información que es necesaria y decisiva para determinar las carencias de la entidad en materia de igualdad y proyectar las medidas y acciones en el Plan de Igualdad. En el Plan se hace referencia a un cuestionario diagnóstico dirigido a la plantilla y Junta Directiva del que no se obtiene unos resultados concluyentes en cada una de las áreas del Plan.

- En el área de acceso al empleo no se abordan las causas origen de la feminización de la plantilla de la ONG, ni se proponen acciones ni medidas orientadas al desarrollo de procesos de selección que permitan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- En el área de conciliación se hace referencia a la elaboración de un catálogo con las medidas de conciliación que actualmente se están aplicando en la entidad, sin hacer mención alguna a medidas concretas. Además, prevé crear un catálogo con estas medidas, las recogidas en el convenio colectivo de SIPV y las propuestas por la plantilla, sin concreción ni especificación de medida alguna.

- No existe indicación ni referencia de las personas que integran la Comisión de Igualdad.
Su composición ha de ser paritaria, con representación de la dirección de la entidad y de las trabajadoras y los trabajadores. Entre sus funciones se destaca:
Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Los medios y recursos para su puesta en marcha son un requisito exigido en el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de

CSV:DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F **URL de validació:**https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F

visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. En aquest sentit en cadascuna de les accions es defineixen els recursos humans i materials, però en el cas dels econòmics s'indica de manera recurrent que “s'estudiarà destinar una suma pressupostària concreta per a costejar les funcions específiques" sense cap concreció sobre aquest tema.

RECOMANACIONS

- Abordar en l'àrea d'accés a l'ocupació la diferent posició de dones i homes en l'organització, en concret la seua feminització, analitzant les seues causes i la divisió estereotipada de tasques en funció de les atribucions de gènere: dones intervenció en l'entitat i homes gestió en la Junta Directiva. D'acord amb això projectar mesures i accions que permeten una presència equilibrada en percentatges que no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent, conforme al que s'estableix en la Disposició Addicional Primera de la Llei 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes

- Concretar les accions en matèria de conciliació dirigides a la plantilla de l'entitat. Es fa referència a l'elaboració d'un catàleg amb les mesures que actualment està aplicant Solidaritat Internacional P.V, sense fer cap esment a accions concretes. A més, es preveu crear un catàleg amb aquestes mesures, les recollides en el conveni col·lectiu de SIPV i les propostes per la plantilla, sense definir ni especificar cap mesura.
- Acreditar documentalment amb els corresponents certificats la realització de les accions formatives projectades en el Pla.

- Justificar documentalment les modificacions que en el seu cas es realitzen per a l'eliminació del llenguatge sexista en les comunicacions i documents que s'utilitzen per l'entitat.

- Determinar les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat del Pla, com a ens encarregat de vetlar pel seu compliment. La seua composició ha de ser paritària, amb representació de la direcció de l'entitat i de les treballadores i els treballadors que conformen la mateixa.

- Especificar els mitjans i recursos per a la posada en marxa del Pla, com a requisit exigit en el Decret 133/2007 de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. En

los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En este sentido en cada una de las acciones se definen los recursos humanos y materiales, pero en el caso de los económicos se indica de forma recurrente que se estudiará destinar una sums presupuestaria concreta para costear las funciones específicas" sin concreción alguna al respecto.

RECOMENDACIONES

- Abordar en el área de acceso al empleo la diferente posición de mujeres y hombres en la organización, en concreto su feminización, analizando sus causas y la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: mujeres intervención en la entidad y hombres gestión en la Junta Directiva. En consonancia con ello proyectar medidas y acciones que permitan una presencia equilibrada en porcentajes que no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

- Concretar las acciones en materia de conciliación dirigidas a la plantilla de la entidad. Se hace referencia a la elaboración de un catálogo con las medidas que actualmente está aplicando Solidaridad Internacional P.V, sin hacer mención alguna a acciones concretas. Además, se prevé crear un catálogo con estas medidas, las recogidas en el convenio colectivo de SIPV y las propuestas por la plantilla, sin definir ni especificar medida alguna.

- Acreditar documentalmente con los correspondientes certificados la realización de las acciones formativas proyectadas en el Plan.

- Justificar documentalmente las modificaciones que en su caso se realicen para la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones y documentos que se utilicen por la entidad.

- Determinar las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad del Plan, como ente encargado de velar por su cumplimiento. Su composición ha de ser paritaria, con representación de la dirección de la entidad y de las trabajadoras y los trabajadores que conforman la misma.

- Especificar los medios y recursos para la puesta en marcha del Plan, como requisito exigido en el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En este sentido en

CSV:DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F **URL de validació:**https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F

aquest sentit en cadascuna de les accions es defineixen els recursos humans i materials, però en el cas dels econòmics s'indica de manera recurrent que “s'estudiarà destinar una suma pressupostària concreta per a costejar les funcions específiques" sense cap concreció sobre aquest tema.
- En matèria d'igualtat retributiva de conformitat amb el que s'estableix en l'article 5 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes "... totes les empreses han de tindre un registre retributiu de tota la seua plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seua grandària, mitjançant l'elaboració documentada de les dades fetes una mitjana d'i desglossades" Norma que està en vigor des del 14 d'abril de 2021.
A aquest efecte, i per a facilitar la seua elaboració, des de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat s'ha editat un guia i una eina per a realitzar el registre retributiu que es pot descarregar en el següent enllaç:
https://www.igualdadenlaempresa.es/
asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm

-Així mateix, s'ha de tindre present la nova normativa d'aplicació regulada en els següents Reials decrets:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per li que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020 de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

cada una de las acciones se definen los recursos humanos y materiales, pero en el caso de los económicos se indica de forma recurrente que “se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas" sin concreción alguna al respecto.

- En materia de igualdad retributiva de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres "... todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados" Norma que está en vigor desde el 14 de abril de 2021.
A estos efectos, y para facilitar su elaboración, desde el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad se ha editado un guía y una herramienta para realizar el registro retributivo que se puede descargar en el siguiente enlace:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/
herramientas-igualdad/home.htm

-Asimismo, se ha de tener presente la nueva normativa de aplicación regulada en los siguientes Reales Decretos:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por le que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

CSV:DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F **URL de validació:**https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=DIDT1DUY:3TRUFUQK:3N7CF11F

FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS

La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAIS VALENCIANO
(Nif: G03781580)

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello"Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d' inici:

01/01/2021

Data d'Expiració:

31/12/2024

Firmado por Maria Such Palomares el 01/07/2021 16:26:56
Cargo: Directora General de l'Institut Valencià de les Dones

GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

solidaridad internacional País Valenciano

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

MARCO 2021-2024

ÍNDICE

1. Presentación del Plan de Igualdad de SIPV..... 1

1.1. Normativa en la que se enmarca el plan de Igualdad de SIPV..... 1

2. Diagnóstico..... 4

3. Objetivo general..... 6

4. Áreas de intervención..... 6

5. Objetivos, medidas y acciones del plan por ámbito de intervención..... 7

5.1. Área de cultura corporativa y compromiso con la igualdad..... 7

5.2. Área de acceso al empleo..... 9

5.3. Área de conciliación..... 11

5.4. Área de clasificación profesional, promoción y formación..... 15

5.5. Área de retribuciones..... 20

5.6. Área Salud laboral con perspectiva de género..... 23

5.7. Área de comunicación y lenguaje no sexista..... 25

6. Seguimiento y evaluación..... 27

6.1. Objetivos de la evaluación..... 27

6.2. Personas responsables..... 27

6.3. Calendarización-cronograma..... 27

6.4. Procedimiento evaluador..... 29

6.5. Evaluación I Plan de Igualdad SIPV..... 29

6.6. Propuestas de futuro..... 31

7. Vigencia del plan..... 31

Anexo 1: Acuerdo de compromiso I Plan de Igualdad SIPV..... 32

Anexo 2: Calendarización- Cronograma..... 3

1. Presentación del Plan de Igualdad de SIPV.

A raíz de la entrada en vigor, en marzo de 2007, de la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se ha puesto en marcha en las organizaciones españolas el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El cumplimiento de la normativa se ha visto reflejado en medidas y/o acciones concretas para favorecer la igualdad, mientras que en otras, se ha ido más allá con la elaboración e implantación de planes de igualdad que responden a un conjunto de medidas o acciones integradas.

SIPV es una organización comprometida con el desarrollo participativo de un mundo más justo, tanto a nivel económico como social, partiendo del enfoque de pensar localmente para cambiar globalmente.
Además, SIPV incorpora como línea estratégica de intervención y uno de los ejes vertebradores de la entidad la consecución de la equidad de género y como consecuencia, el trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, siendo consciente de que su plantilla constituye el verdadero generador de su valor, una de las prioridades de SIPV es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral; mediante prácticas en favor de la conciliación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, entre otras, siempre desde la incorporación transversal de la perspectiva de género.

Con el presente **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de SIPV** se pretende valorizar y visibilizar lo que se ha venido haciendo, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados en cuanto a la igualdad de género se refiere. En definitiva, se pretende formalizar e institucionalizar el compromiso de SIPV por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, además de seguir profundizando en la consecución de diferentes objetivos relacionados con la temática, asegurando que las medidas y acciones adoptadas a raíz del presente documento benefician a toda la plantilla de forma universal.

1.1. Normativa en la que se enmarca el Plan de Igualdad de SIPV.

Existen un conjunto de normas y decretos en los que se encuadra el presente plan de igualdad que se proceden a resumir de manera esquemática, realizándose un mapeo de la normativa en cuanto a Planes de Igualdad se refiere;

En primer lugar, el derecho a la igualdad ante la Ley y la protección de todas las personas contra la discriminación, son normas fundamentales del derecho

internacional de los Derechos Humanos. Además, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en el año 1983. En relación concreta con España, destaca el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de remover las barreras que obstaculizan la igualdad real y efectiva.

Además, la igualdad entre ambos sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. Entre ellos: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este sentido, resulta pertinente evocar los avances aportados por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

A su vez, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones basadas en el sexo son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países miembros.

Al abrigo del antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, cuya adecuada transposición asume, en buena medida, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), de naturaleza claramente transversal. El objetivo general de esta Ley es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una Ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Convirtiéndose en la herramienta legislativa que da inicio a todos los Planes de Igualdad.

Dicha Ley, tras doce años de ejecución y siendo sometida a evaluación y análisis de los indicadores conseguidos, fue recientemente modificada el 1 de Marzo del año 2019 a través de un Real Decreto Ley donde se establecieron una serie de medidas adyacentes de carácter urgente para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dentro de esta misma

modificación, en lo relativo a planes de igualdad, el Decreto-Ley se pautan ciertos ámbitos perceptivos que han de estar presente en el diagnóstico de todo plan de igualdad; tales como: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida

personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina en las entidades/empresas, el ámbito de las retribuciones y el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; quedando todos ellos englobados en las diferentes áreas planteadas en el presente Plan.

Además, en dicho Decreto se establece la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Por último, en lo referido a los planes de igualdad se establece la obligatoriedad de la existencia de los mismos en empresas u entidades cuyo personal supere las cincuenta personas contratadas, estableciéndose plazos concretos de uno a tres años para la obtención de dichos planes.

Todas estas modificaciones avalan, aún más si cabe, la importancia de la incorporación de los Planes de igualdad para el correcto funcionamiento de empresas y entidades cuyo fin será garantizar una igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres que las integren.

Por otra parte, a nivel autonómico destaca lo recogido en el Título II del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, donde se especifican los Derechos de los Valencianos y las Valencianas. Concretamente, en el artículo 10, queda reflejado como la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la "igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; destacando la protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género". Asimismo, en el artículo 1 dispone que "la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida personal, familiar y laboral sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. Para ello, se garantizará la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral".

Por último, en cuanto a legislación se refiere, destaca la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres cuyo objeto principal es "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha

igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana".

Por todo lo anterior, el presente plan de igualdad se alinea para conseguir los objetivos declarados en los anteriores documentos legislativos vigentes y velará para el cumplimiento de los mismos mostrando el compromiso íntegro de la ONGD Solidaridad Internacional del País Valenciano por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del entorno laboral.

2. Diagnóstico

Para tener información sobre la situación del equipo de SIPV, se elaboró un diagnóstico de carácter participativo donde se implicó tanto al personal completo de la entidad como a la junta directiva. Dicho análisis quedó finalmente compuesto por tres acciones específicas, cuyo objetivo fue conocer en qué situación se hallan las mujeres y los hombres de la entidad, estableciéndose una línea de base para a posteriori, identificar aquellos aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas, analizadas desde un enfoque transversal.

Dichas acciones fueron, de manera específica; la revisión y análisis de una totalidad de veinte documentos relativos al funcionamiento interno de la entidad desde el enfoque de género (estatutos, planes estratégicos, convenio del personal contratado, organigrama, medidas de conciliación existentes, etc), la cumplimentación de un cuestionario diagnóstico englobando el análisis de las diferentes áreas implicadas en lo establecido según legislación en cuanto a planes de igualdad de oportunidades y la realización de entrevistas individuales semiestructuradas. Cabe destacar como las acciones de diagnóstico participativo basado en el género, se han realizado en su totalidad tanto con el personal contratado como la junta directiva de SIPV.

En cuanto al personal contratado en la actualidad, está compuesto por diez personas, de las cuales seis son mujeres y cuatro hombres. Dentro de las funciones de cada trabajador/a destaca la dirección a cargo de una mujer así como los puesto de personas dedicado a Educación para el Desarrollo, liderados en su totalidad por perfiles laborales femeninos. Por otra parte, destaca el liderazgo masculino en temáticas relativas a Cooperación para el Desarrollo, siendo relevante la presencia paritaria de personal expatriado contratado, un perfil masculino y otro perfil femenino. Como conclusión, cabe mencionar la no existencia de paridad en los diferentes sectores de intervención de la entidad, no existe el 50-50 % y por otro lado la mayor presencia de personal femenino en la plantilla así como la dirección de entidad compuesta por un perfil femenino.

En relación a la Junta Directiva, compuesta por un total de ocho personas, de las cuales cinco son hombres y 3 mujeres, destaca cómo el puesto de presidencia está ocupado por un perfil masculino y no se puede afirmar la existencia de paridad en

todas las áreas de la junta directiva. Así como tres de los cuatro puestos de mayor representación de la entidad están formados por hombres (presidente, secretario y tesorero), no existiendo de esta manera paridad en las personas integrantes de la junta directiva.

Además, de manera específica, en Diciembre 2020, se ha elaborado un cuestionario diagnóstico que ha sido cumplimentado por la totalidad de la plantilla de la entidad y de la junta directiva. Dicho cuestionario engloba una serie de preguntas, alternándose en respuestas abiertas y alternativas de respuesta, relativas a los diferentes ámbitos de intervención del presente plan de igualdad dividiéndose las preguntas por áreas de evaluación: compromiso por la igualdad de SIPV, acceso al empleo, conciliación familiar, clasificación profesional y promoción, formaciones, retribuciones salariales,

salud laboral y comunicación no sexista, realizándose de esta manera un análisis exhaustivo por temáticas.

Tras la evaluación de las respuestas obtenidas en el cuestionario ya citado, así como la recopilación de la información relativa al análisis interno de la entidad, se pueden extraer las siguientes conclusiones en relación a la igualdad de oportunidades en SIPV, siendo los hitos diagnósticos más relevantes, mediante los cuáles se ha elaborado una línea de base, siendo la misma el punto de partida del presente plan de igualdad:

- La mayor presencia de mujeres en el conjunto de la organización no se refleja en igual medida en su presencia en los puestos de mayor responsabilidad, produciéndose segregación vertical. De manera determinada, se observa dicha segregación no tanto en la plantilla sino que en la junta directiva de la entidad.

- La contratación a tiempo parcial afecta en mayor medida a las trabajadoras, y si bien las causas no están claramente determinadas, existe una alta probabilidad de estar también relacionadas con roles de género que afectan al uso diferenciado del tiempo de trabajo y el tiempo familiar-personal por parte de mujeres y hombres.

- La puesta en marcha de medidas de conciliación es una de las principales demandas de la plantilla. Aunque existe cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, no se dispone de un manual-guía de medidas de conciliación formalizada, de modo que permita su conocimiento y disfrute objetivo por parte de todo el personal.

- No existe una perspectiva de género definida en la política de salud laboral. No se han desarrollado formalmente medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, ni la incorporación de riesgos psicosociales (mobbing, síndrome burnout, etc.) en la evaluación y prevención de riesgos de carácter más habituales en las ocupaciones feminizadas.

- El uso del lenguaje inclusivo no aparece formalizado de manera transversal en todas las acciones, divulgaciones, programas o proyectos de la entidad.

- La presente herramienta persigue asegurar, tal y como se hace hasta la fecha, y evaluar la inexistencia de discriminación por razón de género: sexo, género, identidad u orientación sexual, raza, etnia etc.

- Si bien, evaluamos y entendemos que el compromiso por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es alto dentro de SIPV, identificamos algunos aspectos en los que sería positivo profundizar:

    - La sensibilización de todo el personal en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como las temáticas adheridas a la igualdad, incluido el personal en puestos de toma de decisiones y en la junta directiva.

    - Formación continuada en perspectiva de género a todas las personas integrantes de la entidad, incluyendo la junta directiva, institucionalizando la transversalización del enfoque de género.

    - El estudio profundo de la situación de mujeres y hombres para velar por la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales de la organización.

Tras los diferentes resultados expuestos con anterioridad se establecen diferentes líneas de actuación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de SIPV, dando lugar a diferentes ejes de intervención en función de los que se desarrolla el presente documento.

3. Objetivo General.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de SIPV tiene como objetivo general recoger e implementar todas aquellas medidas y acciones que hagan valor al compromiso institucional de la entidad en la consecución de la igualdad entre personas, integrando la igualdad como principio vertebrador de los procesos y la gestión de los Recursos Humanos de SIPV.
Para ello, se tendrá en cuenta el Marco Legislativo vigente, las recomendaciones tanto a nivel de la ONU como de la Unión Europea, habiendo analizado toda la información especificada en el análisis de la situación de SIPV.

Asimismo, el objetivo general ya mencionado, lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro, en el seno de la entidad.

Como consecuencia, el objetivo final del presente plan será afianzar el enfoque de género como eje transversal de la entidad presente tanto el procesos y gestiones internas como en todas y cada una de las acciones, programas o proyectos que lleve a

cabo SIPV.

4. Áreas de intervención.

Para el logro del objetivo general del Plan, se proponen una serie de objetivos específicos, repartidos en distintas áreas, que comprenden a su vez diferentes medidas a implementar, de forma progresiva, durante la vigencia del presente Plan.

Por consiguiente, tras el diagnóstico realizado por la técnica en igualdad de género de SIPV, se han establecido las siguientes áreas de intervención, siendo las trabajadas en el presente Plan de Igualdad:

- Área de cultura corporativa y compromiso con la igualdad
- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación
- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- Área de retribuciones
- Área Salud laboral con perspectiva de género
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

5. Objetivos, medidas y acciones del plan por áreas de intervención:

Área 1: Cultura corporativa y compromiso con la igualdad.

Objetivo general: Reforzar la igualdad de género en la cultura de la organización como eje transversal, central y estratégico.

Objetivos específicos:

- Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones a desarrollar:

Acción: 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

Medidas:

1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.

A través de los canales de comunicación habituales en la entidad, se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos,

así como las acciones contempladas en el mismo.
Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de género y aproximación a los objetivos de igualdad de SIPV.

Personas destinatarias: todo el personal de SIPV así como voluntariado y junta

directiva.

Recursos humanos y materiales:

- Materiales: Impresión y maquetación de Plan de Igualdad, presente en la entidad al

alcance del personal. Material fungible de oficina.

- Humanos: Comisión Igualdad de género SIPV y responsable comunicación SIPV.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV, comisión Igualdad de género y responsable de comunicación.

Temporalización: Durante toda la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio (técnico comunicación y técnica género). En cuyo caso, se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad disgregadas según sexo.
- Nº de publicaciones en las redes sociales de la entidad sobre Plan de Igualdad SIPV
- Firma compromiso cumplimiento e información del Plan de Igualdad.
- Cuestionario autoevaluación Plan de igualdad a realizar por personal y junta directiva SIPV.

Observaciones y propuestas de mejora: la difusión del plan de igualdad se realizará integrando la participación activa de todo el personal de la entidad, así como la junta directiva, las personas socias y el voluntariado. Además, se establecerá una continuada coordinación entre la personas responsable de comunicación de SIPV y la Comisión de Igualdad de género quiénes informarán constantemente de los hitos más relevantes del Plan de Igualdad a

destacar en publicaciones y redes sociales de la entidad.

Acción 1.2. Sensibilización sobre igualdad de género en la red SIPV.

Medidas:

1. Campaña de sensibilización por la igualdad

A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos en la sede de SIPV cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de SIPV hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.
Estos actos incluirán la celebración de talleres y jornadas de formación destinadas a las personas integrantes de la entidad, incluida la junta directiva.

Los talleres formativos serán impartidos dentro del horario laboral, para facilitar la asistencia de personas con responsabilidades familiares.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comisión igualdad de género
- Material fungible oficina; proyector y ordenador.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género

Temporalización: un evento-formación en el tercer trimestre de cada año, durante toda la vigencia del plan.

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- Nº de eventos de sensibilización desarrollados
- Nº de participantes en los eventos de sensibilización desagregado por sexo. -
Tipo de canales de difusión empleados
- Resumen de contenido (indicador cualitativo) eventos de sensibilización

Observaciones y propuestas de mejora: las diferentes jornadas y talleres serán celebrados cumpliendo criterios de conciliación. Además, se adaptarán las temáticas más relevantes de cada uno de los eventos a los intereses de las personas participantes en los mismos. Se contará con la participación de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alicante para la realización de diferentes jornadas de manera conjunta y coordinada.

Área 2: Acceso al empleo

Objetivo general: Asegurar el acceso y promoción de la plantilla SIPV siguiendo el principio de Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Objetivos específicos:

- Profundizar en el conocimiento de la situación de la plantilla.
- Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado

Acción 2.1. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la entidad desde la perspectiva de género.

Medidas:

1. Estudio sobre el acceso de mujeres y hombres a las categorías superiores.

Se profundizará el análisis realizado en el diagnóstico base sobre el personal de la entidad desde la perspectiva de género, profundizando en relación al techo de cristal. Para ello, se cruzará información relativa al rango laboral disgregado por sexo, con la estabilización de su relación contractual en la organización, la variable etaria y otras características que pueden implicar variables discriminatorias.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluida la junta directiva.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comisión de Igualdad de género, responsables de realización del estudio. - Materiales: material fungible de oficina y ordenador.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Primer año de ejecución, desde el primer al cuarto trimestre de 2021.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio. En cuyo caso, se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Entrevistas semiestructuradas a plantilla y junta directiva SIPV
- Cuestionario satisfacción puesto laboral
- Nº de entrevistas realizadas
- Estudio final estado de la plantilla

Observaciones y propuestas de mejora: para la realización del estudio se contará con el tiempo laboral que sea necesario para la realización de las diferentes entrevistas al personal de SIPV, cumpliendo con todos los criterios de conciliación. Además, se tendrán en cuenta todos los criterios de confidencialidad propios de toda entrevista en el ámbito laboral. Por último, en el proceso de entrevista se recogerán inquietudes y deseos de la plantilla con el objetivo de mejorar y/o mantener un óptimo clima laboral para las personas trabajadoras de la entidad.

2. Estudio sobre responsabilidades familiares.

Se llevará a cabo un análisis a fin de conocer tanto la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles para el personal, como su posible relación con la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial identificadas entre las trabajadoras y los trabajadores.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la realización del estudio
- Materiales: material fungible de oficina

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género

Temporalización: primero, segundo y tercer trimestres del 2022, segundo año de implementación del Plan de Igualdad.

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- Cuestionario evaluación responsabilidades familiares
- Nº de cuestionarios realizados
- Informe final-producto estudio sobre responsabilidades familiares SIPV

Observaciones y propuestas de mejora: previo a la ejecución de dicha medida, se realizará un trabajo de motivación hacia el personal con el objetivo de conseguir una alta motivación en la participación en el estudio de las personas integrantes en la entidad.

Área 3: Conciliación; equilibrio de la vida laboral, con la familiar y la personal.

Objetivo general: Asegurar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla de SIPV desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- Analizar la situación de conciliación en la plantilla de SIPV
- Institucionalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización.
- Socializar medidas de conciliación

Acción 3.1. Elaboración del I plan de conciliación SIPV

Medidas:

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes.

Se recopilarán las medidas que actualmente está adoptando la organización Solidaridad Internacional del País Valenciano para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de SIPV, recopilándolas en un documento único a disposición de todo el personal de la organización.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la recopilación y realización del documento.
- Materiales: material fungible de oficina

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género

Temporalización: Segundo periodo plan de igualdad Abril- Junio 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Nº y tipo de medidas catalogadas
- Nº y tipo de medidas incluidas en el catálogo
- Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo

Observaciones y propuestas de mejora: Se tendrán en cuenta para el análisis, los resultados obtenidos en el estudio de responsabilidades familiares (Medida 2, Acción 2.1.) con el objetivo de contemplar y posteriormente integrar, en la medida de lo posible, todas las medidas de conciliación pertinentes para la situación actual de la plantilla.

2. Primer borrador Plan de Conciliación SIPV

A partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como aquellas dispuestas en el convenio colectivo de SIPV y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un primer borrador del plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la entidad que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía. Dicho plan corresponderá al Primer Borrador de Conciliación que durante la ejecución del presente Plan de Igualdad SIPV se evaluará y valorará tanto con dirección como junta directiva la institucionalización del mismo.

Se valorará la posibilidad de fortalecer los contenidos del plan con una nueva encuesta, más centrada en cuestiones relacionadas con intereses y necesidades de la plantilla en la materia. El plan de conciliación se negociará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras y podrá incluirse en el propio articulado del convenio colectivo de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la realización del estudio
- Materiales: material fungible de oficina

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género

Temporalización: Tercer periodo plan de igualdad Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: El costo de la medida propuesta será el equivalente al diagnóstico y elaboración del plan de conciliación encargado a una técnica/o con formación específica en género. En caso de no encontrarse una persona contratada en la entidad se elaborará un contrato externo para la ejecución de esta actividad siguiendo las líneas salariales del convenio regulador de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- Nº de medidas de conciliación recogidas en el Plan por áreas
- Acta junta directiva y dirección aceptando las medidas recogidas en el Plan de conciliación
- Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles
- Incremento en el uso de las medidas de conciliación, disgregado por sexo

Observaciones y propuestas de mejora: el proceso de negociación se efectuará siguiendo un liderazgo y un proceso de negociación de carácter horizontal.

3. Difusión catálogo de medidas de conciliación

Se realizará un proceso de socialización interna, relativo a todo el personal de la entidad, especificando los contenidos del catálogo de medidas de conciliación elaborado. Se hará hincapié en dicha socialización las dudas posibles de la plantilla. Se efectuará en reuniones internas de la entidad, así como en la formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (acción 4.1. Medida 1). Además, se realizarán comunicaciones internas donde se compartirá el catálogo de medidas de conciliación vía mailing a todo el personal.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la realización del estudio
- Materiales: ordenador de oficina

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género

Temporalización: Cuarto periodo plan de igualdad Noviembre 2021 - Enero 2022

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Nº de personas informadas sobre el Plan de conciliación disgregadas por sexo - Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación planteadas, disgregas por sexo
- Tipo de canales de difusión empleados.

Observaciones y propuestas de mejora: Tras el proceso de socialización se brindará un espacio en la siguiente reunión del equipo de trabajo de SIPV donde se resolverán posibles dudas o inquietudes sobre las medidas de conciliación presentadas a cargo de la persona responsable del Comité de igualdad de género de SIPV.

Área 4: Clasificación profesional, promoción y formación

Objetivo general. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso, promoción de empleo y formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as fomentando una cultura organizacional basada en la igualdad de género.

Objetivos específicos:

- Prevenir problemáticas vinculadas a la desigualdad de género en el ámbito laboral
- Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género fomentando herramientas para su prevención.
- Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos, humanos, técnicos y materiales, desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar-prevenir la segregación vertical y/o techo de cristal
- Fomentar la clasificación y promoción profesional de carácter igualitario en función de competencias profesionales.

Acción 4.1. Formación en materia de Igualdad de oportunidades

Medidas:

Se articulará en el marco del Plan de Formación de la entidad tres formaciones vinculadas a la igualdad de género.

Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas en caso de evaluarse dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

Los talleres formativos serán impartidos dentro del horario laboral, para facilitar la asistencia de personas con responsabilidades familiares.

1. <u>Formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</u>

Se realizará dos días de formación, cumpliendo con el horarios del personal de la entidad, siendo un total de 12 horas lectivas.

La formación seguirá los siguientes contenidos curriculares:

- Conceptualización: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Marco normativo
- Incorporación de lenguaje inclusivo de forma transversal, aprendizaje práctico. - Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Mainstreaming en proyectos de cooperación

- La igualdad como valor central de la cultura de SIPV
- Estrategias para promover la igualdad de oportunidades
- Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores
- Análisis del impacto de género de la entidad
- La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos
- Marco conceptual sobre conciliación laboral y familiar

Debido a su relevancia, la participación del equipo directivo y el personal de mando intermedio será prioritaria.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluida la junta directiva.

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: material fungible de oficina, ordenador, proyector, altavoces.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género. La formación será impartida por un perfil profesional con máster en igualdad de género con amplio expertís en la dinamización de talleres formativos sobre igualdad y transversalización del enfoque de género.

Temporalización: segundo y tercer período plan de igualdad.
- Diseño de la formación: Abril - Junio 2021
- Ejecución y evaluación: Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: La dotación presupuestaria para la formación será incluida en el presupuesto vinculado a la formación continua ofrecida por la entidad. En caso de no contener a alguna persona especializada en género dentro de la plantilla será necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de una persona experta/o en formación e igualdad.

Indicadores de evaluación:
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de personas participantes en la formación según sexo
- Nº de horas de formación realizadas
- Productos-materiales utilizados para la formación (contenido curricular). - Material audiovisual de las formaciones
- Cuestionarios de autoevaluación
- Evaluación participativa metodología de la formación
- Nuevas necesidades formativas identificadas
- Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas

Observaciones y propuestas de mejora: además de la participación activa de toda la plantilla

SIPV y la junta directiva se incluirá (si los aforos así lo permiten) al voluntariado de SIPV en el proceso formativo. Cabe destacar cómo el groso de toda la formación se plantea de carácter teórico-práctico para que las personas receptoras de la formación la experimenten, no sólo con cuerpo teórico sino también a través de dinámicas siguiendo una metodología participativa.

2. Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual**.**

Se realizará una jornada de formación, cumpliendo con el horarios del personal de la entidad, siendo un total de 6 horas lectivas.
La formación seguirá los siguientes contenidos curriculares:

- Conceptualización acoso sexual y por razón de sexo
- Definición y dimensiones del acoso sexual
- El acoso sexual en España
- Actuaciones para la prevención del acoso sexual
- ¿Cómo sé que es acoso? Identificación y prevención
- Variables y factores de riesgo del acoso
- Consecuencias del acoso sexual
- I Plan contra el acoso sexual y por razones de sexo o género de SIPV, socialización. - Actuaciones frente al acoso sexual
- Procedimientos formales y informales
- Marco normativo y sanciones

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluída junta directiva. Además, dicha formación será abierta al personal voluntario de SIPV.

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: material fungible de oficina, ordenador, proyector, altavoces.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género. La formación será impartida por un perfil profesional con máster en igualdad de género con amplio expertís en la dinamización de talleres formativos sobre igualdad y transversalización del enfoque de género.

Temporalización: tercer y cuarto periodo plan de igualdad.
- Diseño de la formación: Julio- Octubre 2021
- Ejecución y evaluación: Noviembre 2021 - Enero 2022

Aproximación presupuestaria: La dotación presupuestaria para la formación será incluida en el

presupuesto vinculado a la formación continua ofrecida por la entidad. En caso de no contener a alguna persona especializada en género dentro de la plantilla será necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de una persona experta/o en formación e igualdad.

Indicadores de evaluación:

- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de personas participantes en la formación según sexo
- Nº de horas de formación realizadas
- Productos-materiales utilizados para la formación (contenido curricular).
- Material audiovisual de las formaciones
- Cuestionarios de autoevaluación
- Evaluación participativa metodología de la formación
- Nuevas necesidades formativas identificadas
- Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas

Observaciones y propuestas de mejora: además de la participación activa de toda la plantilla SIPV y la junta directiva se incluirá (si los aforos así lo permiten) al voluntariado de SIPV en el proceso formativo.

Acción 4.2. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones

Medidas:

1. Estudio sobre potencial de desarrollo de la plantilla SIPV.

Se realizará un estudio sobre las responsabilidades laborales de la plantilla en función del puesto. Se utilizará una metodología participativa mediante entrevistas semiestructuradas, planteando preguntas que englobarán un análisis desde la perspectiva de género de manera transversal. En el mismo, se explorarán los deseos laborales de la plantilla en función del puesto y responsabilidad, favoreciendo las posibilidades de promoción interna.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: material fungible de oficina y sala de reuniones.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Segundo período de ejecución del plan Abril - Junio 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Nº de entrevistas realizadas
- Estructura de la entrevista (guión)
- Fotografías

Observaciones y propuestas de mejora: durante el proceso de entrevista como en el proceso de elaboración del estudio se mantendrá de manera exhaustiva la confidencialidad en todas las respuestas planteadas por parte de la plantilla.

2. Desarrollo base de datos del personal de SIPV con potencial de desarrollo.

Tras la ejecución de las entrevistas previamente planteadas, se elaborará una base de datos donde se monitorizarán las respuestas de las plantilla, clasificando las aspiraciones de sus componentes. Dicha base de datos recogerá toda la información planteada en el estudio, de manera que quedará al alcance de los puestos de dirección en la entidad, cuyo objetivo será tener en cuenta dicha base de datos para procesos de mejora laboral y/o posible modificaciones de funciones apelando al aumento de motivación del personal de SIPV en sus puestos.

De esta manera, se priorizará la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad, manteniendo la presencia equilibrada en dichos puestos teniendo en cuenta la mayor presencia de mujeres contratadas en la entidad. Además, se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones.

En procesos de selección futuros y/o opciones de ascenso en la entidad; se priorizará la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad.

Personas destinatarias: Elaborado en base a toda la plantilla de SIPV. Destinado para el uso del personal directivo de la entidad y/o departamento de Recursos Humanos.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación. Departamento responsable de RR.HH.
- Materiales: ordenador con sistema estadístico SPSS.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género. Se involucrará de manera participativa al departamento de Recursos Humanos de la entidad.

Temporalización: tercer período plan de igualdad Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Resultados base de datos
- Nº de consultas realizadas por equipo directivo a base de datos.
- Perfil de las mujeres con potencial de desarrollo: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables - Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción - Nº de mujeres y/o hombres promocionados internamente.

Observaciones y propuestas de mejora: una vez desarrollada la base de datos será incorporada de manera participativa dentro del departamento responsable de RRHH de la entidad, o en su defecto la persona responsable de futuros procesos de selección. De esta manera, se incorporará la base de datos para todo proceso de evolución laboral. Además, serán sumadas a la base de datos todas las cuestiones que de manera participativa el departamento responsable de RRHH considera relevante, pudiendo ser aumentada en base a diferentes ítems el contenido de la base de datos de manera participativa e integrando siempre la transversalización del enfoque de género en los ítems desarrollados.

Área 5: Retribuciones

Objetivo general: garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor

Objetivos específicos:

- Institucionalizar el principio igualdad de trabajo igualdad de salario, apelando a la prevención frente a brecha salarial.
- Aplicar una política retributiva salarial clara, objetiva y no discriminatoria desde la perspectiva de género

Acción 5.1. Protocolizar la no existencia de brecha salarial en la entidad.

Medidas:

1. Estudio salarial en base a los diferentes puestos de la plantilla SIPV.

Realizar un estudio salarial en el que se efectuará una valoración analítica de los puestos de trabajo de la entidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos para la efectiva aplicación del principio de igual salario igual trabajo.

En caso de que las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo y/o otras variables asociadas a discriminaciónes basadas en desigualdad de género, se llevaría a cabo un plan de actuación concreto. Es decir, en un plazo determinado desde SIPV se apelará por la corrección de estas diferencias equiparando la retribución a lo establecido por el convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (publicación 7435). Siendo el convenio al cual se acoge SIPV, estando las tablas salariales vigentes hasta el año 2021 inclusive, quedando sujetas a posibles modificaciones.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y

facilitación de la formación. En dicha medida será activamente participativa el departamento de gestión de Recursos Humanos de la entidad, siendo la figura de dirección quien elaborará, junto con la responsable del Comité de igualdad de género de SIPV la definición de los diferentes puestos de trabajo de la entidad.

- Materiales: material fungible de oficina, ordenador y sala de reuniones.

Departamento responsable:

- Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género. - Equipo directivo SIPV, puesto de dirección y recursos humanos.

Temporalización: Segundo período de ejecución del plan Abril - Junio 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como persona contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios, teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Plan de actuación específico (en caso de valorarse necesario tras el estudio)

Observaciones y propuestas de mejora: Serán consultadas todas las bases salariales que sean necesarias, incluyéndose en contacto con sindicatos de personas trabajadoras para resolver dudas que puedan sugerir en base a lo establecido por los Convenios del personal contratado de SIPV.

2. Elaboración tabla retribuciones salariales

A raíz del estudio previamente realizado se elaborará una tabla de retribuciones salariales en función de puesto y convenio de trabajo apelando al principio de igual trabajo igual salario. Dicha tabla será socializada vía mailing a todo el personal de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: ordenador de oficina.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Tercer período de ejecución del plan Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- (Producto) tabla de retribuciones salariales
- Nº de emails enviados al personal SIPV compartiendo tabla de retribución salarial

Observaciones y propuestas de mejora: la tabla será realizada en función de categorias profesionales y puestos desempeñados apelando a principios de no discriminación y mantenimiento el anonimato de los puestos para evitar asociaciones de cargo-salario no reales o necesarias para el equipo de trabajo.

Área 6: Salud laboral con perspectiva de género

Objetivo general: Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de género, implantando un código de conducta que proteja a todo el personal de la entidad de ofensas de naturaliza sexual.

Objetivos específicos:
- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas
- Sancionar las actuaciones que atenten contra la salud o dignidas de las personas, vinculadas a situaciones de acoso sexual o razón de sexo.

- Fomentar la responsabilidad compartida, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato igualitario, basado en el respeto mútuo, proporcionando los medios necesarios para prevenir el sexismo y/o conductas sexistas en el ámbito laboral.

Acción 6.1. Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de

Sexo Medidas:

1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo.

El protocolo de actuación incluirá:

- Definición y tipologías del acoso desde un enfoque transversal amparado en conceptualización sistema sexo-género.
- Mecanismos de prevención
- Mecanismos formales e informales de actuación
- Recursos humanos y técnicos
- Procedimiento sancionador

Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual, las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso deberán tener unos conocimientos legales básicos y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas-sobrevivientes.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV.

Recursos humanos y materiales:

- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: ordenador y material fungible de oficina.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Tercer período de ejecución del plan Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Producto (protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de género -

Informe seguimiento protocolo
- Constancia documental

Observaciones y propuestas de mejora: las personas que integren el comité sancionador relativo al acoso sexual, serán seleccionadas bajo criterios de equidad, siendo personas sensibilizadas con la temática. Además, recibirán una formación específica sobre mecanismos de abordaje y pautas frente al acoso sexual y/o por razones de género, ampliando la ya realizada en *Medida 2, Acción 4.1.* del presente plan de igualdad vinculado a formaciones.

2. Institucionalización y sociabilización del Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Una vez se haya elaborado el I protocolo para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo, se partirá de la premisa institucionalizar el funcionamiento del mismo.

Para ello, se convocará una junta directiva extraordinaria donde todas las personas integrantes en la misma, junta directiva y dirección de la entidad, elaborarán un compromiso firmado de implementación y adhesión al protocolo. De esta manera, se difundirá la declaración de principios de la Junta directiva y dirección de la entidad con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.

Tras la firma de dicha acta, se procederá a la sociabilización del Protoloco para la prevención del acoso sexual y/o por razón de género. Dicha socialización se realizará en la primera reunión de equipo contigua a la firma, donde el personal de SIPV tras recibir una breve formación sobre el contenido del protocolo que será profundizada en área la formación específica frente al acoso sexual y/o por razones de sexo (Acción 4.1. Formaciones, Medida 2). Posteriormente, se firmará un compromiso por parte de todo el personal, dejando constancia de haber recibido la información relativa al protocolo. Además, se hará llegar una copia del mismo a todo el personal SIPV vía mailing.

Cabe destacar que el Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de género será el eje de la formación que recibirán los trabajadores y las trabajadoras de la entidad (Acción 4.1, Medida 2) favoreciendo el conocimiento y buen uso del mismo entre el personal.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluida la junta directiva.

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV, persona responsable de la elaboración y facilitación de la formación.
- Materiales: material fungible de oficina y ordenador.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Cuarto período de ejecución del plan Noviembre 2020 - Enero 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:

- Acta Junta directiva sobre institucionalización del protocolo
- Acta dirección sobre implementación del protocolo
- Encuesta de valoración del personal del protocolo.
- Nº de personas trabajadoras informadas del protocolo
- Nº de mailing enviados socializando protocolo
- Documento audiovisual (fotografías acta y reunión).

Observaciones y propuestas de mejora: siempre quedará disponible la posibilidad de consulta del protocolo ubicándose dos copias físicas del mismo en la Sede Central de SIPV. Además, favoreciendo la socialización hacia personas socias de SIPV así como tejido asociativo de la entidad, el protocolo será compartido en nuestra página web (www.sipv.org), concretamente en el portal de transparencia.

Área 7: Comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo general: Instaurar el uso sistemático del lenguaje inclusivo en la entidad de forma sistemática y transversal.

.

Objetivos específicos:

- Proporcionar herramientas para el uso transversal del lenguaje inclusivo para todo el personal de la entidad.

- Institucionalizar el uso de documentos y fórmulas de comunicación internas y externas de carácter igualitario y no sexistas.

Acción 7.1. Transversalización del lenguaje inclusivo en la entidad.

Medidas:

1. Elaboración I manual sobre uso de la comunicación no sexista de SIPV.

Se elaborará un manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista así como herramientas para corregir dicha implementación, habiendo realizado una revisión documental de los manuales ya existentes elaborados por expertas lingüistas feministas y mediante aportaciones propias de la personas responsable en género de SIPV.
Dichas herramientas serán de uso práctico, de carácter claro y sencillo, adaptado al ámbito de intervención de las ONGDs.
Este manual estará al alcance de todo el personal y será socializado vía meiling con toda la plantilla de SIPV. Además, se dispondrá de dos ejemplares en físico en la sede de la entidad para la consulta de los mismos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluida la junta directiva.

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV.
- Materiales: material fungible de oficina y ordenador.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Tercer período de ejecución del plan Julio - Octubre 2021

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- Producto (manual sobre uso de comunicación no sexista)
- Fuentes consultadas para elaboración del manual
- Nº de emails enviados con el manual de comunicación SIPV

Observaciones y propuestas de mejora: el producto de dicha medida (manual) será especialmente socializado en la Medida 1, Acción 4.1. *Formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* dentro de la cual se establece un módulo específico sobre el uso y la importancia de la implementación del lenguaje no sexista de manera transversal. Además, el comité de Igualdad de género de SIPV estará siempre disponible para consultas específicas vinculadas a uso del lenguaje con el objetivo de resolverlas y proporcionar herramientas para la puesta en práctica de este tipo de lenguaje tan necesario en todo el personal de la entidad y junta directiva.

2. Revisión lenguaje no sexista.

Se realizará una revisión del lenguaje no sexista en cuanto a la documentación interna y oficial de SIPV.
Además, se efectuará una evaluación constante de todas las publicaciones de la entidad realizadas en los diferentes canales de comunicación y redes sociales.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de SIPV, incluida la junta directiva.

Recursos humanos y materiales:
- Humanos: Comité igualdad de género SIPV,
- Materiales: ordenador de oficina.

Departamento responsable: Persona responsable de la implementación y evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV. Comisión Igualdad de género.

Temporalización: Durante toda la vigencia del plan

Aproximación presupuestaria: se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas, que salgan del tiempo de contratación ya vigente como contratada de la entidad, de la encargada de la Coordinación de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SIPV.

Indicadores de evaluación:
- Nº de documentos revisados
- Nº de erratas en cuanto a lenguaje inclusivo se refiere corregidas
- Nº de publicaciones en canales de comunicación incorporando lenguaje inclusivo.

Observaciones y propuestas de mejora: los documentos revisados serán ordenados en función de la prioridad de los mismos hacia la propia entidad, haciendo especial hincapié en aquellos documentos que son visualizados por el amplio tejido asociativo de SIPV y en las publicaciones de las redes sociales de la entidad.

6. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite baremar el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la entidad, la plantilla e incluso las comunidades sobre las que actúa SIPV, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas, pudiendo implantar la continuación al presente documento transcurrida la vigencia del mismo.

6.1. Objetivos de la evaluación:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar la continuidad y sostenibilidad del Plan.
- Valoración, intermedia y final, del Plan de Igualdad en particular y de la igualdad de oportunidades en la organización en general.

6.2. Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción, mostrándose de esta manera el compromiso de la entidad por cumplimentar los objetivos perseguidos por el Plan de Igualdad.

De manera específica, el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será liderado por la *"Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de SIPV*" que se creará, formada por el personal contratado de la entidad, de carácter paritario, a tal efecto tras aprobarse el presente plan. Dicha Comisión será directamente apoyada y coordinada con la dirección de la entidad, quien velará por la correcta ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad.

6.3. Calendarización - Cronograma:

- Se ha planteado una calendarización diseñada en base a los productos del Plan, teniendo en cuenta aquellas medidas más urgentes, así como la temporalización idónea para llevar a cabo las diferentes acciones cumpliendo con criterios de eficacia y eficiencia. Se trabajará por la igualdad de género de manera continuada durante cuatro años en la entidad, se plantea una organización trimestral con una vigencia de cuatro años, iniciándose en Enero de 2021 y finalizando en Diciembre de 2024. Para profundizar sobre el cronograma establecido ver Anexo 2 (pág 33) Cronograma.

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

- Se realizará una evaluación periódica, efectuándose un informe de evaluación al finalizar cada año de implantación del Plan. Además, se realizará una evaluación intermedia al cumplirse los dos años de vigencia del Plan

(Diciembre 2022- Enero 2023). Tras dichos informes de valoración se realizará una evaluación final al cumplimiento total de la vigencia de la presente estrategia (Diciembre 2024). Dicho informe será el documento referencia para el diseño del II Plan de Igualdad de SIPV teniendo en cuenta el margen de cumplimiento de las medidas adoptadas en dicho Plan de Igualdad.

6.4. Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la entidad.

- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada siempre por sexo (hombre-mujer-no especificado).

- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a la situación inicial de la entidad previa a la aplicación del presente Plan.

- La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán a la Junta Directiva de SIPV para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la entidad. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados así lo aconsejan.

- A través de la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan, produciéndo una socialización continua.

6.5. Evaluación del Plan de Igualdad:

Cabe destacar cómo la **evaluación** del presente Plan se realizará de manera **continuada**, encargándose de ello la Comisión por la Igualdad de género de SIPV quien realizará un monitoreo constante de la implementación del presente documento.

Para poder realizar la evaluación de todo el proceso y desarrollo del Plan, se

establecerán mecanismos de valoración vinculados tanto a la asunción de responsabilidad valorativa por parte de la Comisión de Igualdad de SIPV así como la realización de reuniones semestrales de seguimiento del Plan por parte de dicha comisión.

Los aspectos evaluados durante la vigencia del Plan tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Grado de cumplimiento de objetivos.
    - Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad durante el transcurso del plan.

- Impacto en la organización.
    - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias. ○ Cambio de actitudes producido tanto en el personal contratado como en la Junta directiva medido mediante un cuestionario de satisfacción vinculado al Plan.
    - Grado de aceptación del Plan de Igualdad del personal contratado y de la Junta directiva.
    - Evaluación del desarrollo metodológico:
        - Dificultades encontradas.
        - Soluciones planteadas.

De manera más específica, el seguimiento continuado se plasmará en los **informes de seguimiento** realizados durante el último trimestre del año vencido y el primer trimestre del año próximo *(ver especificidades en Anexo 2 Cronograma)*. Durante este último trimestre se realizará una recopilación de toda la información recabada en los diferentes indicadores de las medidas realizadas durante el año de vigencia. A continuación, durante el primer trimestre del año, se analizará la información extraída de los indicadores y se elaborará el pertinente informe de seguimiento. De esta manera, se conocerá el estado, avance y dificultades encontradas del Plan durante todos los años de su vigencia.

Además, al darse por finalizado la mitad del cronograma planteado en el presente Plan de Igualdad, se elaborará un **informe intermedio de evaluación** que aglutinará la información recabada en todos los informes anuales, realizándose un informe más exhaustivo donde se analicen los objetivos conseguidos a la mitad de la vigencia del Plan cuya finalidad será poder mejorar aquellos aspectos que, teniendo el tiempo suficiente para determinar su funcionalidad, pueden ser perfeccionados.

Por último, destaca la realización de un **informe final** del I Plan de Igualdad SIPV, ejecutándose aglutinando la información recabada durante el continuo proceso de monitoreo y seguimiento del plan así como en los informes intermedios. Dicho informe final se realizará durante el tercer y cuarto trimestres del último año de vigencia del Plan (2024).

***Ver especificaciones en cuanto cronograma y evaluación en Anexo 2: cronograma.*

6.6. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

Tras la recopilación de todas las evaluaciones expuestas anteriormente, desde la Comisión de Igualdad de Género de SIPV, realizará una propuesta del II Plan de Igualdad de SIPV que dará continuidad a las medidas efectuadas en el presente Plan, mejorará las adoptada, así como aportará medidas nuevas que aseguren la continuación del trabajo por la igualdad de género entre hombres y mujeres en SIPV.

7. Vigencia del Plan de Igualdad.

La vigencia del I Plan de Igualdad de SIPV es de cuatro años, entrando en vigor desde Enero de 2021, desde el comienzo de la anualidad, el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Dicho Plan se firmará por el personal contratado de SIPV, dirección y junta directiva. Mediante la firma, realizada en el mes de Diciembre de 2020, tras la reunión extraordinaria de la junta directiva de la entidad concretada para dicho mes en relación al Plan de Igualdad, todas las personas firmantes adquieren el compromiso del cumplimiento de las medidas y objetivos presentados en el presente documento, mostrando su colaboración y participación en los procesos que así lo requieran.

Todas las acciones contempladas en el cronograma tienen una previsión de realización, estas acciones podrán estar sujetas a cambios o modificaciones de realización debido a diferentes motivos vinculados a la naturaleza de la entidad que serán analizados mediante los diferentes mecanismos de evaluación expuestos anteriormente. ***Ver especificidades de la Vigencia del Plan en Anexo 1 Cronograma*.

Y para que quede constancia del compromiso adquirido con el presente Plan de Igualdad, quedan adheridos y adjeridas tanto personal como junta directiva a la firma del mismo:

- Junta directiva SIPV

José G. Ami

Vocal
Antonio Balibrea

El Secretario
Enrique Asensi

Vicepresidente
Mª José Adsuar

El Tesorero
Luis Perea

Modesta Salazar
Vocal

Vicente Ingladda
Vocal

Presidente Alfonso Arenas

- Personal contratado SIPV

Paloma Jiménez
Dirección

Francisco José
Llopis Tovar

Guillermo
Alcli-Santaella
Comunicación

Sara Collado Pérez
Proyectos

Beatriz Pilar
García Piña
Tecn. Proyectos

Marta Rivas Muro
Técnica Proyectos

Enrique José
Roman Reina
Deporte

Vicente Ingladda
Vocal

Paula Alberto Haro
Técnica Cuidadora

Sreche Segura
Técnica género

Papa Jimel
Personal Expatriado

Amaia Larralde
Expatriada