**PLAN DE IGUALDAD**

**DE**

**ASOCIACIÓN ARAGONESA**

**DE**

**FIBROSIS QUÍSTICA**

***2019-2022***

***PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN***

La Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística es una entidad sin ánimo de lucro, que se fundó el 16 de Marzo de 1993 para apoyar y dar servicio social y terapéutico a personas con FQ y sus familias.

La entidad presta servicio a las personas de la comunidad autónoma de Aragón y su sede está situada en la ciudad de Zaragoza.

A lo largo de su andadura ha ido ampliando y mejorando los servicios, contando en la actualidad con una trabajadora social que presta asistencia personalizada a los socios y familias, dos fisioterapeutas que imparten formación, rehabilitación y práctica deportiva dirigida. Además cuenta con una profesional voluntaria que presta servicio de psicología.

El fin principal de la AAFQ ha sido siempre fomentar la autonomía y mejorar la calidad de vida de las personas con FQ. Debido a la mentalidad de querer mejorar y llegar a un punto de excelencia hemos visto la necesidad de confeccionar este primer plan de igualdad, y aunque se cree que existe escasa discriminación en la organización, el objetivo principal de este es mejorar realmente las posibles deficiencias que podamos detectar en su elaboración, sistematizando una igualdad sólida, que aunque no estaba plasmada en ningún documento se llevaba a cabo en la práctica.

***INTRODUCCIÓN***

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condicionen cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En el ámbito laboral la ley contempla unos principios de igualdad y tutela contra la discriminación para favorecer el acceso y la promoción de lamujer:

* ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres***: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

***Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas***

* ***Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo***: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.
* ***Discriminación directa e indirecta***: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad

sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

* ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo***: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
* ***Discriminación por embarazo o maternidad***: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
* ***Indemnidad frente a represalias***: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
* ***Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias***: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

***PLAN DE IGUALDAD***

La Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística (AAFQ) comienza a elaborar su Plan de Igualdad al final del año 2018, con el propósito de hacer visible la línea de coherencia que caracteriza a todas las entidades del tercer sector de acción social. Ya en los años anteriores, se lleva a cabo una política igualitaria en contra de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.

El Plan establece un periodo duración de cuatro años (2019 - 2022), planteando objetivos, medidas y actuaciones a lo largo de su vigencia. Es flexible, adaptable a posibles cambios de los distintos sectores sociales que abarca, y podrá ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Se trata de un plan estratégico, porque plantea programas anuales de intervención, seleccionando las actuaciones prioritarias, y porque combina las actuaciones especificas con otras de carácter transversal, haciéndose eco de las políticas de igualdad, promocionando el principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean tanto en el seno de la organización como en las actividades y servicios que se ofrecen.

El Plan contará con los recursos materiales y humanos disponibles en la Entidad para la puesta en marcha y desarrollo de las acciones adjuntadas en el mismo. Además dispondrá de unos recursos económicos estimados que ascenderán a 846.79€ que podrán ser prorrogados en base a su desarrollo.

La estructura del Plan de Igualdad de AAFQ se divide en siete áreas de intervención:

* A. de acceso al empleo
* A. de conciliación
* A de clasificación profesional, formación y promoción
* A. de retribución
* A. de salud laboral
* A. de comunicación y lenguaje no sexista
* A. de trasversalidad de género

Para su elaboración, la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística ha implicado conjuntamente a los miembros de la junta directiva y a las trabajadores/as de la entidad, teniendo como referencia la Metodología implantada en el Manual de Elaboración de Planes de Igualdad publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad y del Instituto de la Mujer.

Las fases del Plan de Igualdad son las siguientes:

***Fase 1. Compromiso de la organización***

***Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad***

***Fase 3. Diagnóstico***

***Fase 4. Programación e Implantación***

***Fase 5. Evaluación***

***Fase 1. Compromiso de la Organización***

En general, todas las organizaciones sociales se caracterizan por evitar que diversos grupos queden excluidos de unos niveles adecuados de bienestar. Las estrategias y actuaciones para alcanzar esos niveles se basan en la promoción de la igualdad y prevención de cualquier forma de discriminación.

En esta fase se ha utilizado el modelo establecido por el Manual de Elaboración de Planes de Igualdad publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad y del Instituto de la Mujer. Dicha comunicación se realizó de manera pública en el tablón de anuncios de la sede de la entidad, y de forma verbal en asamblea, para fomentar la mayor participación de trabajadores/as y socios/as, con fecha 13/04/2019.

***Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad***

La Comisión Permanente de Igualdad deberá incluir 4 personas. Estará presidido por un miembro de la junta directiva, dos asociados (un adulto FQ y un familiar de FQ) y un/a trabajador/a. Se dotará de formación permanente de quienes vayan a intervenir directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan.

Como competencia principal de la comisión, está el eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la asociación, así como trabajar de manera activa a favor del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Permanente de Igualdad de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística tendrá las siguientes competencias:

• Información y sensibilización de la plantilla y Junta Directiva.

• Apoyo y/o realización del diagnostico y el Plan de Igualdad de la AAFQ.

• Conocer los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

• Vigilancia del principio de igualdad de la entidad.

* Violencia de género.

• Seguimiento y cumplimiento del Plan de Igualdad.

• Este Plan de Igualdad será́ de aplicación a todas las personas que formen parte de la AAFQ.

* El compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la AAFQ se acuerda con la representación de trabajadores/as según los principios generales expuestos a continuación:

1.- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 46.1 LOIEMYH).

2.- Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (Art. 46.1 LOIEMYH) tanto directa como indirecta (Art. 6 LOIEMYH), especialmente derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 y 8 LOIEMYH).

3.- Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 LOIEMYH).

***Fase 3. Diagnóstico***

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, se ha concluido con respecto a dicha situación, los objetivos y actuaciones que la Entidad se ha propuesto implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística (AAFQ) para la incorporación del enfoque de género en la Entidad.

Como podrán contemplar en el diagnostico, en general, existe escasa discriminación en la Entidad, aunque tales acciones no están plenamente visibilizadas ni identificadas.

***Diagnóstico cuantitativo***

**Datos de la entidad**

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre de la Entidad | Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística |
| CIF | G50544568 |
| Domicilio Social | Julio Garcia Condoy,1, local 2 |
| Teléfono | 976522742 |
| e-mail | fqaragon@hotmail.com |
| Representante Legal/Cargo | José Antonio Hernández Olivan / Presidente |
| Sector de Actividad | Servicios Sociales Especializados |
| Actividad a la que se dedica | Atención integral a personas con FQ otras patologías respiratorias y familias. |
| Domicilio del Centro de Trabajo | Julio Garcia Condoy,1, local 2 |
| Año Fundacional | Marzo 1993 |
|  | Contribuir al conocimiento, estudio y asistencia de la F.Q. |
|  | Contribuir al cuidado, asistencia y protección de las personas con F.Q. |
| Fines Estatutarios | Promocionar los servicios sanitarios, educativos, laborales y sociales adecuados para las personas con F.Q. |
|  | Acogida, orientación, información y apoyo de las personas con F.Q. y familias |
|  | Divulgar la F.Q. |
|  | Promover el bienestar social, la solidaridad e igualdad de las personas |
| Forma Jurídica | Asociación sin ánimo de lucro |
| REGISTRO GRAL. ASOCIACIONES ARAGON | 01-Z-3168-1993 |
| Calidad | Proceso evaluación de una estrella. |

**Ámbito Territorial**

|  |  |
| --- | --- |
| Regional | Comunidad Autónoma de Aragón |

**Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Trabajadora Social | 1 | 0 | 1 |
| Fisioterapeuta | 1 | 0 | 1 |
| Psicóloga | 1 | 0 | 1 |
| Total | 3 | 0 | 3 |

**Numero de hijas/hijos**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Trabajadora Social | 0 | 1 | 1 |
| Fisioterapeuta | 0 | 0 | 0 |
| Psicóloga | 0 | 2 | 2 |
| Total | 0 | 3 | 3 |

**Otras personas a cargo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Trabajadora Social | 0 | 0 | 0 |
| Fisioterapeuta | 0 | 0 | 0 |
| Psicóloga | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 |

**Distribución de la Plantilla por edades**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| 20 - 29 años | 0 | 0 | 0 |
| 30 - 39 años | 3 | 0 | 3 |
| 40 - 49 años | 0 | 0 | 0 |
| < 50 años | 0 | 0 | 0 |
| Total | 3 | 0 | 3 |

**Nivel de Estudios de la Plantilla**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Sin Estudios | 0 | 0 | 0 |
| E. Primarios | 0 | 0 | 0 |
| E. Secundarios  (Bachillerato, FP, Bup ...) | 0 | 0 | 0 |
| E. Universitarios | 3 | 0 | 0 |
| Total | 3 | 0 | 3 |

**Distribución de la Plantilla por Categoría Profesional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Junta Directiva | 3 | 6 | 9 |
| Personal Cualificado | 2 | 0 | 2 |

**Distribución de la Plantilla por Tipo Contrato**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Indefinido T. Completo | 1 | 0 | 1 |
| Indefinido T. Parcial | 1 | 0 | 1 |
| Temporal T. Parcial | 0 | 0 | 0 |
| Voluntaria | 1 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 0 | 3 |

**Número de bajas anuales**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| 2019 |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |
| 2017 |  |  |  |
| 2016 |  |  |  |
| 2015 | 2 | 0 | 2 |

**Motivos de las bajas producidas en el último año**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Contingencias Comunes |  |  |  |
| Total |  |  |  |

**Tabla de formación ultimo año (pasado y este)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Personas que han recibido formación | 0 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Profesional | Tipo de formación | Metodología | Lugar | Duración |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Tabla de Formación Prevista**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Profesional | Tipo de formación | Metodología | Lugar | Duración |
| T. social | En material de igualdad |  | IAM |  |
| Fisioterapeuta | En material de igualdad |  | IAM |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Promoción Profesional (NO APLICA)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mujeres | Hombres | Total |
| Número de Personas que han ascendido de nivel en el último año |  |  |  |
| Ascenso por categorías profesionales en el último año |  |  |  |

**Cuadro de Retribuciones**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bandas Salariales | Mujeres | Hombres | Total |
| > 7200€ |  |  |  |
| Entre 7201€ y 12000€ |  |  |  |
| Entre 12001€ y 14000€ | 2 | 0 | 2 |
| Entre 14001€ y 18000€ |  |  |  |
| Entre 18001€ y 24000€ |  |  |  |

**Organigrama de la Entidad por Sexo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **JUNTA DIRECTIVA** | **H** | **M** | **TOTAL** |
| Presidente | 1 |  | 1 |
| Vicepresidente | 1 |  | 1 |
| Secretario |  | 1 | 1 |
| Tesorero | 1 |  | 1 |
| Vocal | 3 | 2 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TRABAJADORES/AS** | **H** | **M** | **TOTAL** |  |  | **VOLUNTARIOS/AS** | |
| Trabajador/a Social |  | 1 | 1 |  |  | H | M |
| Fisioterapeuta |  | 1 | 1 |  |  | 6 | 4 |

***Diagnóstico cualitativo***

A fin de conocer la situación de AAFQ en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación de AAFQ. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, salud laboral, comunicación y lenguaje no sexista y trasversalidad de género.

***Fase 4. Programación e Implantación***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **1** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | ACCESO AL EMPLEO | ACCESO AL EMPLEO |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | En la Entidad no existe ningún cuestionario para la realización de entrevistas personales. | Hasta la fecha las personas responsables de la selección de personal no tienen formación en materia de igualdad. |
| OBJETIVOS: | Garantizar que en los procesos de selección se valore a los candidatos por su idoneidad con independencia de su sexo. | Capacitar a las personas que intervienen en los procesos de selección, garantizando la no discriminación por razón de sexo. |
| ACCIÓN: | 1.1- Crear un cuestionario neutro para las entrevistas personales, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias. | 1.2- Sensibilizar en igualdad de oportunidades. |
| MECANISMOS: | 1.- Creación del grupo de trabajo.  2.- Reuniones para la creación del cuestionario.  3.- Revisión de la documentación disponible en AAFQ en relación a los procesos de selección.  4.- Creación de cuestionario con un vocabulario neutro para el proceso de selección.  5.- Aprobación del cuestionario tipo. | Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades. |
| DESTINATARIOS: | Personas que acceden al proceso de selección. | Personas que acceden al proceso de selección. |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación |
| CRONOLOGÍA: | 2° semestre del ejercicio 2019 | 2º semestre del ejercicio 2020 |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | N° de documentos revisados. Actas de las reuniones. Cuestionario tipo. | N° de acciones formativas.  N° de horas de formación Personas formadas |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **2** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | CONCILIACIÓN | CONCILIACIÓN |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | Hasta la fecha no existe un conocimiento de la Normativa Legal Vigente por parte de la plantilla. | No se ha recogido documentalmente la necesidad de flexibilidad horaria de la plantilla. |
| OBJETIVOS: | Mejorar la normativa mínima aplicable, por convenio, en aspectos de conciliación. | Facilitar la flexibilización horaria de trabajo en función de la situación familiar de la plantilla. |
| ACCIÓN: | 2.1.- Establecimiento de mejoras con respecto a la Normativa Legal Vigente. | 2.2.- Introducción de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales. |
| MECANISMOS: | 1.- Revisar la Normativa Legal Vigente.  2.- Aplicación de las mejoras de la Normativa.  3.- Informar a la plantilla sobre dicha Normativa. | 1.- Revisar la Normativa Legal Vigente.  2.- Aplicación de las mejoras de la Normativa.  3.- Informar a la plantilla sobre dicha Normativa. |
| DESTINATARIOS: | Plantilla | Plantilla |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación |
| CRONOLOGÍA: | 2° semestre del ejercicio 2019 | 1er semestre del ejercicio 2020 |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | N° de acciones formativas.  N° de horas de formación Personas formadas | No, tipo y duración de las prácticas disfrutadas por sexo. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **3** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | La plantilla no está́ suficientemente formada en programas formativos de igualdad de oportunidades. | Los puestos de trabajo no están catalogados conforme a criterios no discriminatorios. |
| OBJETIVOS: | Promover y garantizar la sensibilización y formación de toda la plantilla en igualdad de género. | Evitar la aparición de mecanismos de segregación horizontal y vertical. |
| ACCIÓN: | 3.1.- Planificación y ejecución de acciones de sensibilización y formación en Igualdad de Género de la plantilla, en particular de determinadas personas o grupos clave (RRHH, personas que se incorporen al equipo de igualdad, etc.) | 3.2- Revisión de la Descripción de los puestos de trabajo. |
| MECANISMOS: | Formación y sensibilización en igualdad de género. | Revisión de la descripción de los puestos de trabajo en la actualidad para la incorporación explícita de enfoque de género a la misma teniendo en cuenta además el uso no sexista del lenguaje. |
| DESTINATARIOS: | Plantilla y personas o grupos clave. | Plantilla |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación | Material Administrativo, Equipos Informáticos, Formación |
| CRONOLOGÍA: | Vigencia del Plan. | 2º semestre del ejercicio 2020 |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | N° de acciones formativas y horas de formación planificadas. Contenido, metodología y recursos para la formación. Personas formadas. | N° de documentos revisados.  N° de modificaciones. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **4** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | RETRIBUCIONES |  |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | Hasta la fecha no se ha comprobado ninguna discriminación en cuanta a las retribuciones. |  |
| OBJETIVOS: | Comprobar que las retribuciones actuales son las correspondientes según convenio, para prevenir la discriminación. |  |
| ACCIÓN: | 4.1.- Analizar las retribuciones actuales.  4.2.- Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva. |  |
| MECANISMOS: | Análisis por sexo de las aplicaciones de retribuciones. |  |
| DESTINATARIOS: | Trabajadores/as de la Entidad. |  |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Documentación, Equipos Informáticos, |  |
| CRONOLOGÍA: | 1er semestre del ejercicio 2020 |  |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | Tipo de incentivos aplicados. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **5** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | SALUD LABORAL |  |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | No existe hasta la fecha ningún protocolo de actuación en relación al acoso. |  |
| OBJETIVOS: | Prevenir todo tipo de acoso, por razón de sexo y de acoso moral. |  |
| ACCIÓN: | 5.1.- Diseño Protocolo de Actuación.  5.2.- Difusión del Protocolo de Actuación. |  |
| MECANISMOS: | 1.- Creación del grupo de trabajo para el diseño.  2.- Realización de reuniones para el diseño del Protocolo  3.- Diseño del Protocolo.  4.- Aprobación del Protocolo.  5.- Difusión del Protocolo de Prevención en los distintos tipos de acoso. |  |
| DESTINATARIOS: | Junta directiva, trabajadoras ,beneficiarios/as de los servicios que presta la Entidad. |  |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Documentación, Equipos Informáticos, |  |
| CRONOLOGÍA: | 2º semestre del ejercicio 2019 |  |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | Nº de acciones de difusión.  Nº de participantes.  Aprobación del Protocolo. Publicación del Protocolo. | . |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **6** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | En las comunicaciones y documentos de la Entidad se sigue utilizando un lenguaje sexista. | No existe actualmente un Plan de Igualdad en la Entidad. |
| OBJETIVOS: | Eliminar los usos sexistas del lenguaje de la Entidad. | Dar a conocer el Plan de Igualdad tanto dentro de la Entidad como a la población en general, y así transmitir una imagen de AAFQ como organización con un enfoque de género integrado. |
| ACCIÓN: | 6.1.- Sensibilización de las/os trabajadores/as de la Entidad en materia de uso no sexista del lenguaje.  6.2.- Revisión de la documentación y las comunicaciones, y eliminación de los usos sexistas del lenguaje en la documentación interna y externa de la Entidad. | 6.3.- Difusión interna del Plan de Igualdad.  6.4.- Difusión externa del Plan de Igualdad. |
| MECANISMOS: | 1.- Revisión de la documentación y modificaciones oportunas.  2.- Búsqueda de cursos para formación.  3.- Formación del personal en materia de uso del lenguaje no sexista. | 1.- Creación del Plan de Igualdad. 2.- Validación del Plan de Igualdad.  3.- Difusión del Plan de Igualdad. |
| DESTINATARIOS: | Trabajadores/as de la Entidad y grupos o personas clave. | Trabajadores/as de la Entidad, grupos o personas clave y población en general. |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Documentación, Equipos Informáticos e imprenta | Documentación, Equipos Informáticos e imprenta |
| CRONOLOGÍA: | 1er. Semestre del ejercicio 2020 | Vigencia del Plan |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | Nº de documentos revisados.  Nº de acciones formativas.  Horas de formación  Personas formadas. | Nº de acciones de difusión. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FICHA ACCIÓN N°: | **7** |  |
| ÁREA DE ACCIÓN: | TRASVERSALIDAD DE GÉNERO | TRASVERSALIDAD DE GÉNERO |
| DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA: | En la Entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades. | En la Entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades. |
| OBJETIVOS: | Capacitar al personal de la Entidad para la aplicación del enfoque de género en sus actividades profesionales internas. | - Crear las condiciones necesarias para la aplicación de la trasversalidad de género en la organización.  - Conseguir que la igualdad se conceptualice como algo transversal dentro de la organización. |
| ACCIÓN: | 7.1.- Formación | 7.2.- Rotación del Equipo de Igualdad de Género. |
| MECANISMOS: | Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades. | Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades. |
| DESTINATARIOS: | Personal de la Entidad. | Comité de Igualdad |
| MEDIOS Y MATERIALES: | Material Administrativo, Equipos Informáticos. | Material Administrativo, Equipos Informáticos. |
| CRONOLOGÍA: | Vigencia del Plan. | Vigencia del Plan. |
| INDICADORES DE EVALUACIÓN: | N° y tipo de acciones de capacitación.  N° de horas de capacitación  Personas capacitadas por sexo y área. | N° y tipo de acciones de capacitación.  N° horas de capacitación.  Personas capacitadas segregadas por sexo y área. |

**Calendario de Implantación**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ÁREA | ACCIÓN | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| 1er semes. | 2º semes. | 1er semes. | 2º semes. | 1er semes. | 2º semes. | 1er semes. | 2º semes. |
| Acceso al empleo. | 1.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Conciliación | 2.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Clasificación profesional, promoción y formación | 3.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Retribuciones | 4.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Salud laboral | 5.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Comunicación y lenguaje no sexista | 6.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Trasversalidad de género | 7.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Fase 5. Evaluaci*ó*n***

Al ser un plan de Igualdad que se va a desarrollar en la entidad por primera vez debemos destacar que no hay ninguna acción implantada, no obstante la Comisión de Igualdad se compromete a reunirse, al menos cada seis meses, o cuando la misma estime para determinar cómo se están desarrollando las acciones pactadas en el mismo, debiendo dejar por escrito en las actas el seguimiento de las acciones pactadas en el mismo.

En cada Acción que se esté desarrollando se evaluaran los siguientes criterios:

*En cuanto al proceso:*

* Si el procedimiento ha sido el adecuado.
* Si los recursos humanos destinados han sido los adecuados.
* Si los recursos materiales han sido suficientes
* Si los mecanismos de seguimiento periódicos de la acción han sido losadecuados.
* Si han existido incidencias y las soluciones aportadas.

*En cuanto al Impacto:*

* Reducción entre hombres y mujeres
* Disminución en segregación horizontal o vertical.
* Cambios en el comportamiento y relación de la plantilla o la dirección
* Cambios en la valoración de la plantilla
* Cambio en la cultura, imagen o relación externa de la empresa.
* Mejora en las condiciones de trabajo
* Aumento del conocimiento del Plan de Igualdad en la plantilla.

***“Tú respiras sin pensar, Yo sólo pienso en respirar”***

