Plan de Igualdad

AGENCIA INTERNACIONAL NEWPROJECT

ÍNDICE

1. La entidad
2. Contexto y normativa
3. Objetivos del plan de igualdad
4. Ámbitos de actuación
5. Personas destinatarias
6. Vigencia del plan de igualdad
7. Características del plan de igualdad
8. Comisión de igualdad
9. Proceso para la elaboración e implantación del plan de igualdad
10. Diagnóstico de la situación: situación actual de la igualdad en la entidad
11. Plan de acción. Áreas de actuación, medidas y cronograma:
    a) Empleo: selección de personal y formación y promoción
    b) Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos
    c) Transversalización de la igualdad
    d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo
    e) Retribución
    f) Conciliación vida personal-profesional-familiar
12. Evaluación y seguimiento

1. LA ENTIDAD

La Agencia Internacional Newproject es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 2005 con el objetivo de trabajar en la atención de personas especialmente vulnerables o en riesgo de exclusión, a la vez que promueve proyectos de innovación social.

Newproject posee más de 15 años de trayectoria en la gestión, desarrollo e implementación de proyectos sociales con menores, juventud, mujeres, personas sin hogar, adultos mayores y atención a la discapacidad, con un equipo de gestión altamente cualificado y multidisciplinar, compuesto por psicólogos, educadores, trabajadores sociales, monitores y técnicos de gestión; especializados en innovación social y educativa, y turismo inclusivo y accesible.

La Agencia Internacional Newproject es una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, el desarrollo de sus recursos humanos, el establecimiento de medidas de trato justo y no discriminación y la apuesta por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

DATOS OFICIALES DE LA ENTIDAD

Nombre: Agencia Internacional Newproject

Sede Social: C/ Gas, 1. 11008 Cádiz

Correo electrónico: info@agencianewproject.com

Página web: www.agencianewproject.com

CIF: G-11815131

Personalidad Jurídica: Entidad sin ánimo de lucro

Fecha de constitución: 09 de septiembre de 2005

2. CONTEXTO Y NORMATIVA

En concordancia con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, desde la Agencia Newproject hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando fomentar la igualdad de oportunidades y disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

La mencionada ley tiene como 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 condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Desde la Agencia Newproject creemos que la desigualdad entre mujeres y hombres en materias como el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y personal y la desigual remuneración por igual trabajo, son situaciones de injusticia pendientes en nuestra sociedad.

Por ello, desde la Entidad hemos iniciado un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de esta.

En base a lo anterior expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la Agencia Newproject ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde la creencia de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Entidad y mejorar así su calidad de vida.

Por otro lado, somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde mayor es la tasa de mujeres entre la población activa. Sin embargo, eso no significa que se haya llegado a una plena igualdad, ya que otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva.

Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el *status quo*, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Por otro lado, la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos.

Una política eficiente en Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral.

La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo. El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Entidad va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos

a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

Normativa que regula los planes de igualdad

La normativa de referencia relacionada con el diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas y organizaciones es:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el 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
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que la Agencia Newproject quiere alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la Entidad. Para ello se han establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
2. Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
3. Luchar contra el acoso sexual y laboral.
4. Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Entidad para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Entidad.
5. Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Entidad.
6. Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Entidad en material de igualdad entre mujeres y hombres.
7. Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

4. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Agencia Newproject nos planteamos, de acuerdo con el objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

4.1. **Ámbito corporativo**: contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Entidad, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.

4.2. **Ámbito de relaciones laborales**: referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Entidad. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

4.3. **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Entidad**: se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

5. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Agencia Newproject en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

Así mismo, y en relación con los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas 4aquellas personas que entren como voluntarias en la Entidad y a las personas colaboradoras de la misma.

6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Agencia Newproject forma parte de los valores cultura de la Entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe por parte de las personas integrantes de la Entidad un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Agencia Newproject se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la Entidad. Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Compromiso de la Junta Directiva de la entidad, que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las comisiones y grupos de trabajo de la entidad. Dicho compromiso es asumido por la Junta Directiva y el Equipo de Coordinación y es necesaria la implicación total de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.
2. Es transversal: incorpora la perspectiva y enfoque de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
3. Es global: está dirigido al conjunto de la plantilla.
4. Es evaluable: el plan incorpora unos indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
5. Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres y está diseñado teniendo en cuenta mecanismos de participación en su elaboración.
6. Es flexible y adaptable: ya que se irá revisando y adecuando a cada momento.
7. Es participativo: considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
8. Es preventivo: eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

8. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Entidad, por medio de este Plan, establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan. Estará compuesta por: la persona que ostente la presidencia, la persona que ocupe el puesto de Coordinación de Proyectos y la persona que ocupe el puesto de la Vocalía de Igualdad, que también se creará a raíz de la entrada en vigor del Plan.

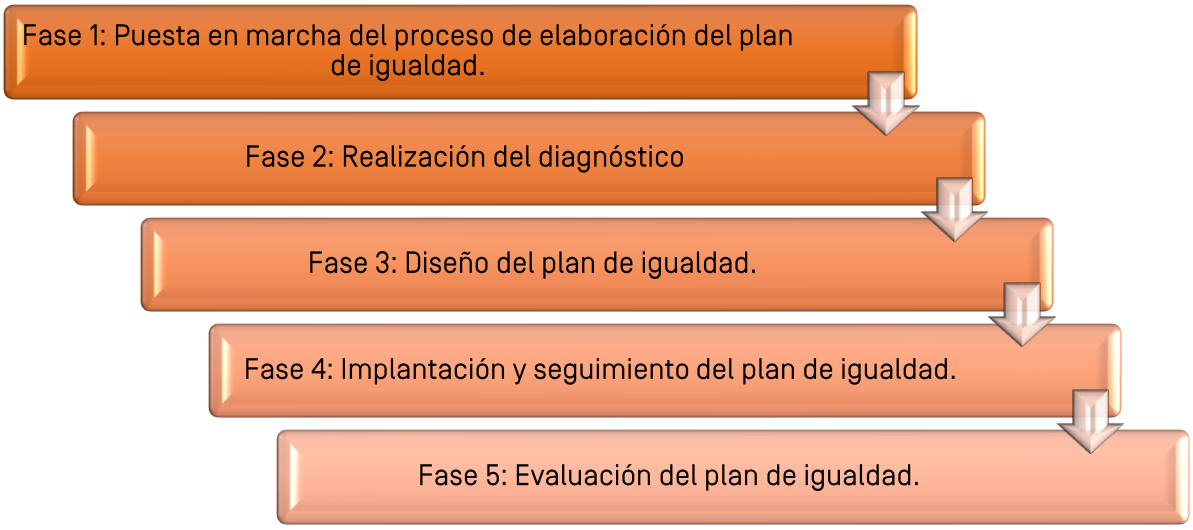
Sus funciones serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.
- Compromisos y acciones: reunirse cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias a petición de alguna de las personas de la Entidad, o cuando las circunstancias así lo requieran, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar las acciones oportunas para su corrección.

9. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración del Plan de igualdad responde a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.

- Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- Fase 2: Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- Fase 3: Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- Fase 4: Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.
- Fase 5: Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.



10. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD

La elaboración del Plan de Igualdad se inició con el proceso de diagnóstico, una recogida de datos dirigida a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Agencia Newproject es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en situación de riesgo o vulnerabilidad. Desde sus orígenes, este ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diversos centros, servicios y programas, que se complementan entre sí para atender las necesidades de usuarios/as.

En la Entidad trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

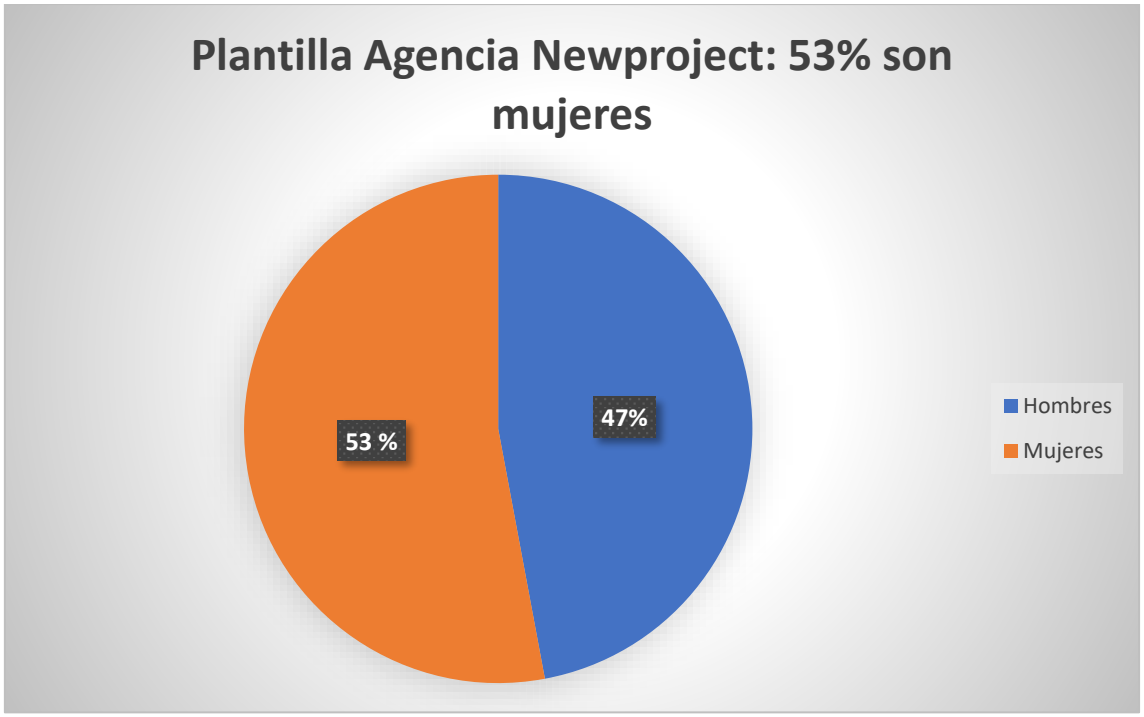
Para conocer la situación de partida de nuestra empresa hemos utilizado tablas y cuestionarios. Como resultado de la recogida de información nos ha dado un diagnóstico de la Entidad cuyas principales conclusiones que se extraen son:

1. Agencia Newproject siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En la Entidad se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, adecuando los horarios a las necesidades familiares.
4. Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente el sector en el que trabajamos que es mayoritariamente feminizado.

La Agencia Newproject es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El ámbito de actuación en el que se desarrolla la actividad de la Agencia Newproject, el de la intervención social, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la Entidad valoramos los talentos y aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad.

Una de las preocupaciones máximas de la Entidad, y por lo tanto una de las líneas de trabajo, es el buen trato y la mejora sustancial de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores que integran la Entidad, siendo conscientes de la precariedad ligada al sector social, por la dependencia de las entidades que lo conforman de subvenciones y proyectos; así, desde hace años tratamos de superar los mínimos exigidos por la legislación en distintos ámbitos.



En la actualidad ya se han puesto en marcha una serie de medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, como las medidas destinadas a la conciliación:

1.- Igual remuneración por igual trabajo: una de las principales metas a conseguir en toda sociedad igualitaria es que las mujeres y los hombres tengan acceso a un salario en condiciones de igualdad y justicia. En la Agencia Newproject, todos los/as trabajadores/as cobran igual salario por igual trabajo.

2.- Conciliación de la vida laboral y familiar: una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Precisamente por ello, hemos desarrollado un "Plan de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" para promover esta conciliación de una forma real y efectiva a través de las siguientes medidas:

a) Flexibilidad horaria: algunas de nuestras actividades se realizan en un horario fijo (centro de menores, comedor social...) pero otras (reuniones de coordinación, trabajo de oficina, elaboración de informes y memorias...) pueden tener lugar en distintos horarios; por ello, las/os trabajadoras/es pueden, en estas otras actividades, elegir el horario que mejor les convenga, siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la Entidad. Para ayudar en esta tarea, la Junta Directiva se encarga de supervisar y apoyar esta flexibilidad horaria, ayudando a cuadrar los horarios y supliendo si es necesario, en momentos puntuales, a las/es trabajadoras/es. Esto permite que las/os trabajadores puedan compaginar su trabajo con otras tareas familiares tales como llevar y recoger a sus hijos/as del colegio, acudir a citas médicas, etc.

b) Fomento del teletrabajo y trabajo en red: para aquellas tareas en las que es posible (por ejemplo, tareas de gestión o elaboración de informes), se posibilita la opción del teletrabajo, de forma que las trabajadoras/es puedan llevar a cabo estas tareas desde su hogar, posibilitando de esta forma una conciliación real con su vida familiar. Para ello, confiamos en el uso adecuado de las nuevas tecnologías que puede permitir y fomentar una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

3. - Acciones de sensibilización sobre el acoso sexual-laboral: se busca realizar acciones que permitan discutir, visibilizar y combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Algunos ejemplos serían: charlas, formaciones o boletines informativos contra el acoso sexual, buscando crear un ambiente familiar a favor de la libertad, salud y seguridad de las trabajadoras y contra el acoso sexual. Así mismo, no solo la sensibilización es importante, debe quedar claro que el acoso sexual es algo contrario a los valores que defendemos y que un comportamiento de este tipo no se tolera de ninguna manera en nuestra Entidad.

4.- Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de trabajo: desgraciadamente en nuestra sociedad muchos puestos son vetados a las mujeres que manifiestan tener hijas/os, su intención de tenerlas/os o declaran estar embarazadas. Como Entidad dedicada a la acción social, tales acciones nos parecen contrarias a nuestros fines y valores, por lo que todas las personas concurren en igualdad de oportunidades a las ofertas de trabajo emitidas por nuestra entidad; por lo que la maternidad/paternidad nunca sería motivo de exclusión, ni de forma indirecta (como por ejemplo para dar más puntos, en caso de duda, a un candidato por no tener hijos/as).

5.- Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de mayor responsabilidad. En nuestra Entidad la mayor parte de los puestos de Dirección de Proyectos son ocupados por distintas mujeres, como signo de nuestra preocupación por conseguir que las mujeres accedan a puestos de mayor responsabilidad (y, por tanto, mayor salario) en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros hombres. Nunca hemos considerado necesario el establecimiento de cuotas u otras medidas de discriminación positiva, puesto que creemos que mujeres y hombres son igualmente válidos para los puestos que ofertamos desde la Entidad, siendo otros los criterios (formación, experiencia, etc.) en los que se basan nuestras elecciones.

6.- Representación de mujeres en todos los grupos de trabajo, comisiones y órganos de gobierno de la Entidad: para conseguir que las mujeres participen de una forma real y efectiva en todos los ámbitos de la Entidad, cuidamos de que en todos los grupos de trabajo y comisiones haya participación de mujeres.

7.- Comunicación y uso de lenguaje no sexista: está implementado prácticamente en la totalidad de documentos de la Entidad. Buscamos que sea una práctica generalizada y también la usamos de cara a los documentos oficiales, informes de resultados, memorias, subvenciones...

11. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la Entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos plantea un reto para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para ese cambio.

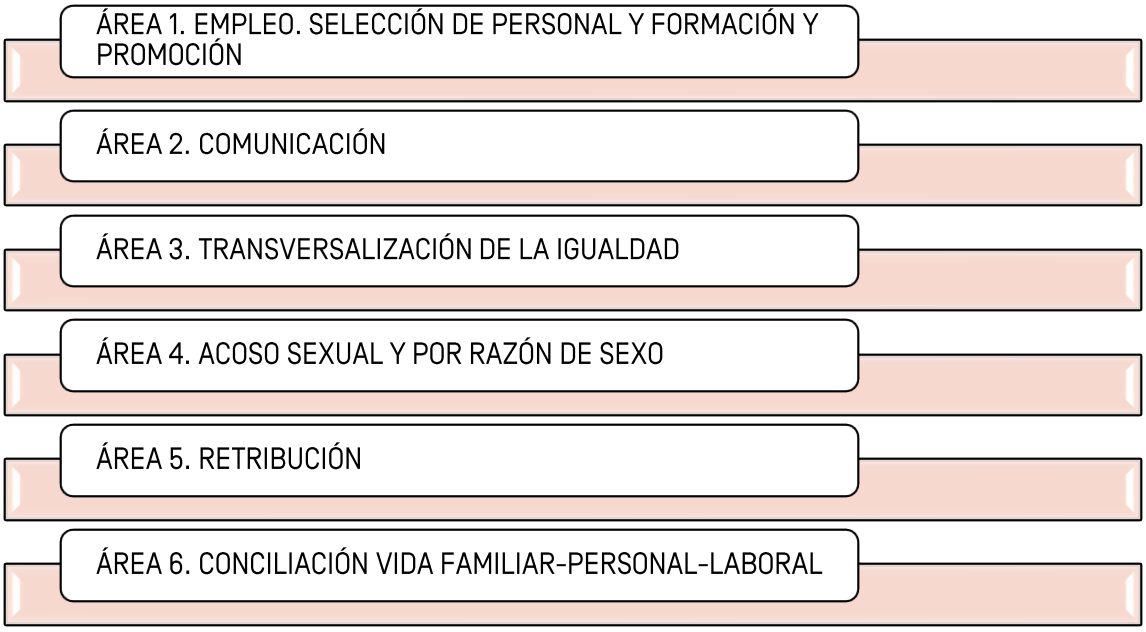
Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Para poder abordar de una forma más completa los retos planteados, dividimos las diferentes acciones en una serie de ÁREAS, para su mejor abordaje y evaluación:

1. Empleo: selección de personal y formación y promoción
2. Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos
3. Transversalización de la igualdad
4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
5. Retribución
6. Conciliación vida personal-profesional-familiar

Todas estas áreas buscan asegurar la igualdad en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la Entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la Entidad.
- La generalización en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ellos la igualdad en los distintos proyectos de intervención.



Por cada una de las áreas, el Plan establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas (22 en total), para el periodo 2021 – 2023)

ÁREA 1. EMPLEO. SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN DE PERSONAL	
Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.		
MEDIDAS ACTUALES		
- no se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...) - se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos - las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios. - en las ofertas de trabajo no constan preguntas de sexo		
MEDIDAS A IMPLANTAR	**CRONOGRAMA**	**RESPONSABLE**
Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad	6 meses	Coordinadora de proyectos
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada	1 año	Responsable de formación
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo	1 mes (acción continuada)	Junta directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo • Presentación de dato donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al Comisión de Igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso al empleo y formación		

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades eliminando los estereotipos de género.		
MEDIDAS ACTUALES		
- la Entidad incluye formaciones sobre igualdad de género en el Plan de Formación anual para trabajadores/as y voluntarios/as.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Formación en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad	1 año	Vocal de Igualdad
Selección de formadores con sensibilidad de género	1 mes (acción continuada)	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios... tanto en lenguaje como imágenes y ausencia de estereotipos de género • Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo • Número de horas de formación en sensibilización en igualdad • Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo		

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN	
Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
- no hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Entidad todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto	6 meses	Vocal de Igualdad
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad	1 mes (acción continuada)	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo • Candidaturas a la promoción segregadas por sexo		

ÁREA 2. COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA	
Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.		
MEDIDAS ACTUALES		
-en la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las familias se redactan con lenguaje inclusivo, es un acuerdo del Equipo de Coordinación.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por la Entidad.	6 meses	Coordinadora de proyectos
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y voluntarias	6 meses	Coordinadora de proyectos
Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, webs, Redes Sociales y cartelería	6 meses	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género • Elaboración de un mini manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Entidad		

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA	
Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo		
MEDIDAS ACTUALES		
-se ha solicitado la colaboración de los miembros de la Junta Directiva y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando mecanismos participativos		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Informar a las trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, como la creación de la Comisión de Igualdad	6 meses	Coordinadora de proyectos
Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Entidad	6 meses	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas • Presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, socias/os, entidades colaboradoras del compromiso de la Asociación con la igualdad. • Porcentaje de dudas, consultas y propuestas de las personas de la Entidad		

ÁREA 3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD	
Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Entidad		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, tanto para trabajar como para que los usuarios/as vayan adquiriendo conciencia de género y luchar contras las desigualdades de género. En nuestros informes y proyectos incorporamos datos segregados por sexo por temas de impacto social.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de una forma más sistemática	2 años	Coordinadora de proyectos
Elaborar unos documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.	1 mes (acción continuada)	Coordinadora de proyectos
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Número de personas atendidas en los programas segregadas por sexo • Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas • Presentación de los materiales de formación		

ÁREA 4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual	6 meses	Comisión de Igualdad
Comunicar dicho protocolo a toda la entidad	6 meses	Vocal de Igualdad
Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo	1 año	Vocal de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo • Documentación que certifique la formación impartida • Porcentaje de casos de acoso presentados		

ÁREA 5. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN	
Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
- la Entidad mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecidas por acuerdos entre la Junta Directiva y las trabajadoras - la política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de la entidad		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad	2 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales		

ÁREA 6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL	
Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores		
MEDIDAS ACTUALES		
- Diseño e implantación de un "Plan para la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal", que incluye medidas como: teletrabajo o flexibilización de la jornada.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores	6 meses	Comisión de Igualdad
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres	1 año	Comisión de Igualdad
Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlo a las necesidades de las trabajadoras	1 año	Comisión de Igualdad
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño	6 meses	Comisión de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
• Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores • Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo • Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Entidad		

- Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género.
- Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones
- Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el Diagnóstico)
- Informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados por este Plan. Dichos informes pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación del Plan.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:
    - grado de cumplimiento de objetivos
    - nivel de corrección de desigualdades.
    - grado de consecución de los resultados obtenidos.
- Evaluación del proceso:
    - grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
    - tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
    - modificaciones introducidas en el desarrollo del plan
- Evaluación de impacto:
    - grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
    - reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
    - cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Plan aprobado y firmado Junta Directiva de la Agencia Newproject

Cádiz a 8 de febrero de 2021