

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASOCIACIÓN AVAS 2023-2024

* La Asociación de Voluntariado de Ámbito Social (AVAS) se encuentra en proceso de formalización y registro del presente Plan de Igualdad ante la autoridad competente (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España) <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon>.

Mientras se termina este proceso se han implementado las siguientes medidas:

INDICE

- 1.- Introducción
- 2.- Características de la entidad: Ámbito de actuación, partes integrantes, vigencia y duración, medios y recursos a utilizar y presupuesto
- 3.- Compromiso
- 4.- Conclusiones del diagnóstico
- 5.- Objetivos del Plan de Igualdad
- 6.- Cronograma de acciones
- 7.- Evaluación y seguimiento del Plan

1.- INTRODUCCIÓN:

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y 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 para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”. Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas.

En este mismo título IV, capítulo III, art. 45, apartado 1:”Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determinen en la legislación laboral.”

Además en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” Las empresas con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla (que no están obligadas por ley) podrán elaborar e implantar Planes de Igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Así mismo en su Artículo 49 recoge que “(...) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”

En AVAS consideramos que, como entidad del Tercer Sector, con capacidad de influencia, tenemos un **deber ineludible** en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

En septiembre de 2019 da comienzo de este Plan de Igualdad con la firma de un compromiso interno por parte de esta entidad en la que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política como principio básico y transversal; particularmente en la política de gestión de recursos humanos, facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación de este plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

A continuación, se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la asociación desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades. Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Igualmente se constituye la Comisión de Igualdad, formada por representantes tanto de la entidad como representantes de los trabajadores, teniendo la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, realización del diagnóstico y del plan de igualdad y por último seguimiento y evaluación de este.

El Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

El plan de igualdad es:

- ✓ Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- ✓ Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✓ Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.

- ✓ Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

2.- CARÁCTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

La asociación AVAS es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida en el año 1995 cuya misión es contribuir a la defensa de la dignidad humana y a la promoción de las personas en riesgo de exclusión, mediante una amplia propuesta de acciones de acompañamiento socioeducativo, en coherencia con nuestro compromiso por la transformación social.

Estamos formados por personas voluntarias y profesionales, comprometidos y responsables, coherentes con su identidad.

Contamos con una propuesta de valor y acciones de acompañamiento socioeducativos en la provincia, adecuada y dimensionada a las necesidades, estable, así como sostenible en el tiempo. Hemos aumentado nuestra presencia y trabajo en las zonas de transformación social.

Tanto el objetivo social, como las actividades que desarrollamos, tienen un carácter complementario respecto a las competencias de las instituciones públicas, destacando la colaboración con: Ayuntamiento de Puente Genil, Diputación de Córdoba, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, Consejería d Gobernación de la Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, Instituto Andaluz de la Juventud.

AVAS está inscrita en el Registro de Asociaciones con 2851.

Declarada de utilidad pública el 23 de febrero de 2011.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACIÓN AVAS
DOMICILIO SOCIAL	C/. Modesto Carmona, 4, 1ª planta de Puente Genil (Córdoba)
CIF	G-14414601
AMBITO DE ACTUACIÓN ESTATUTOS	regional
REPRESENTANTE LEGAL ENTIDAD	María del Carmen Ortiz Rivas – Presidenta AVAS
ACTIVIDAD/SECTOR	Acción Social
PERIODO VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD	2023-2024
COSTE DE LOS MEDIOS PARA REVISAR EL PLAN: RRHH, MATERIALES Y ECONÓMICOS	500€
EVALUACIÓN	Anual y al finalizar el plan
FECHA INICIO ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	7 de marzo 1995

3.- COMPROMISO

En AVAS somos conscientes que nuestra gestión como asociación tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde septiembre de 2019 hasta 28 de febrero 2020 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de AVAS como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Puente Genil a 18 de noviembre de 2022



Asociación
VOLUNTARIOS
DE ACCIÓN SOCIAL
Inscrita en Registro de Asociaciones de la Junta de Andalucía RAA CO2851/11*
C.I.F.: G14414601
C/ Modesto Carmona, Nº 4 - 1ª Planta
14500 Puente Genil (Córdoba)

Fdo. María del Carmen
Ortiz Rivas
Presidenta AVAS

4.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico ha sido realizado por un grupo de trabajo constituido en comisión de igualdad donde se cuenta con el apoyo de gerencia y junta directiva de la entidad.

Se ha realizado un diagnóstico mediante el análisis de la documentación de la entidad y de cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 38 personas (90.47% de la plantilla); 4 personas han devuelto los cuestionarios fuera del plazo, por lo que los mismos no han sido tenidos en cuenta para la elaboración del diagnóstico (9.53%). Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido muy alto.

El diagnóstico se ha realizado en 8 ámbitos:

- Estructura de la plantilla
- Selección.
- Promoción y desarrollo
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Salud laboral, Sexismo y acoso sexual.
- Política de comunicación

Los datos de situación de esta actualización son de fecha 31 de octubre de 2019, y los que se refieren a un periodo, al año 2019. Se actualizarán cada año.

En cuanto a las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos:

A) Estructura de la plantilla

Los datos de la plantilla total de AVAS es de 39 personas a finales de 2019, de las que el 87,18% son mujeres y el 12,82% lo forman hombres; la proporción de mujeres supera significativamente a la de los hombres. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino, lo que se explica en el caso de esta entidad por dedicarse a la educación infantil y a la ejecución de programas de acción social trabajando con colectivos desfavorecidos.

B) Selección

El proceso de selección en esta entidad se adecua a las circunstancias de cobertura de puestos temporales para desarrollar acciones puntuales subvencionadas en los diferentes proyectos de la asociación que cuentan con algún responsable de plantilla fija y apoyo del voluntariado. Es esta persona responsable la que detecta y traslada la necesidad de contratar personal temporal para la ejecución de algunas actividades en los proyectos.

En cuanto al sistema de reclutamiento se recurre a la base de datos interna y al lanzamiento de ofertas de empleo en los diferentes foros existentes para ello: SAE, colegios profesionales... a partir de unos perfiles establecidos donde se requieren determinada formación y capacitación. Estos perfiles profesionales y puestos de trabajo se diseñaron con las aportaciones de todas las personas integrantes de la entidad.

Se realiza una entrevista estructurada donde suelen participar 2 o 3 personas (responsable del programa a desarrollar y responsable de personal) y donde no se hace referencia a estado civil ni se indaga sobre intenciones de tener hijos o preguntas similares.

En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. En las ofertas de empleo que publicamos a través diferentes medios no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad. No todas las personas responsables de la selección tienen formación en Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

C) Promoción y desarrollo

Si bien las posibilidades de promoción en la entidad son escasas, esta entidad no tiene una metodología con criterios claros de cara a posible promoción del personal (comunicación de vacantes, criterios concretos de promoción...) No se detectan acciones para incentivar la promoción de las mujeres en la entidad.

D) Formación

A principio de año se realiza un plan de formación atendiendo primero a necesidades concretas de la entidad de forma genérica (por ejemplo, en ámbitos como protección de datos) y posteriormente se tiene en cuenta las necesidades de las diferentes categorías laborales pasando un cuestionario a la plantilla

Mayor formación técnica en hombres que en mujeres y de mayor duración.

De los cuestionarios de evaluación de las formaciones se ha detectado la necesidad de implantar más formación técnica en horario laboral pues numerosas compañeras manifiestan que les es difícil conciliar formación fuera del horario laboral con responsabilidades familiares.

E) Retribución

La entidad se acoge a los dos convenios que regulan sus actividades y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional, aunque hay retribuciones pactadas en función de diferentes responsabilidades asumidas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva y definir criterios claros y transparentes.

F) Conciliación vida familiar y laboral

En la plantilla de la entidad un 8,82% de las mujeres ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita.

No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

Existe flexibilidad horaria con el fin de favorecer la conciliación laboral y familiar de la plantilla, existiendo diferentes horarios en función de las necesidades individuales y personales de la misma. Se podrían introducir nuevas posibilidades de flexibilidad y teletrabajo.

G) Salud laboral, sexismo y acoso sexual

La salud laboral está estrechamente relacionada con la prevención de riesgos laborales puesto la pérdida de salud puede ser provocada por los riesgos derivados del desarrollo de la actividad labores en determinadas condiciones de trabajo. Por ello se debe indagar si la igualdad de oportunidades está presente en la política de prevención de la entidad. Se aborda las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y los casos de mujeres víctimas de violencia de género. Se constata que en ningún caso ha habido denuncia por acoso sexual o por discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

G) Política de comunicación y lenguaje no sexista.

A destacar la desigualdad producida por la utilización en la denominación de la entidad VOLUNTARIOS DE ACCIÓN SOCIAL – AVAS- el género masculino como universal invisibilizando a las mujeres de la entidad.

Del análisis de la revisión de las comunicaciones generadas por la empresa tanto a nivel interno como a nivel externo (pág. Web de la organización, ofertas de empleo, folletos, memorias, campaña publicitaria de algún programa en concreto...) se observan aún algunas deficiencias con los géneros gramaticales. En cuando a las imágenes no se observa su utilización fomentando roles profesionales estereotipados.

Mejora/ oportunidad:

Modificar la denominación de la asociación.

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género. Revisión de las pautas de representación institucional, para favorecer una presencia más visible e intensa de las mujeres en foros externos y que permita distribuir el capital relacional de manera más equitativa.

5.- OBJETIVOS DEL PLAN

A) Área de empleo

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	Área de empleo	<ul style="list-style-type: none"> La feminización de la plantilla de AVAS (87,18% son mujeres) La En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. En las ofertas de empleo que publicamos en nuestra web y en diferentes colegios profesionales no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.
OBJETIVO GENERAL		
Establecer política de reclutamiento y selección de personal coherente y que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
ACCIÓN		
A1. Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista. A2. La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
La plantilla de AVAS Socios, usuarios y todo el que consulte la web de la organización.		
METODOLOGÍA		
Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista. A2. La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A.3 Solicitud en el Registro de Asociaciones nombre entidad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable RRRR o responsable de Igualdad	Los necesarios para la elaboración y difusión de la oferta	El coste de las horas necesarias para ello
Responsable de la Web	Los necesarios para incluir en la Web el principio de igualdad	El coste de las horas necesarias para ello
TEMPORALIZACIÓN		
A1 Del 2023 al 31 agosto 2024		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
A1 Resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por email a la plantilla, colegios profesionales, universidades, centros ORIENTA...		
A2 La página web de AVAS		

	OBSERVACIONES
	PROPUESTA DE MEJORA

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	Formación	No todas las personas responsables de la selección tiene formación en igualdad de oportunidades	
	OBJETIVO GENERAL		
	Formación continua en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres		
	ACCIÓN		
	A.3 Cursos de la escuela virtual de igualdad del MSSSI		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Personas encargadas de la selección		
	METODOLOGÍA		
	Inscripción anual en los cursos on line organizados por la Escuela Virtual de Igualdad		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Responsables selección	Ordenador	Tiempo dedicado al desarrollo curso
TEMPORALIZACIÓN			
Convocatorias anuales de la escuela Virtual de Igualdad			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Número de trabajadoras y trabajadores que realizan la formación			
Resultado del curso: APTO/NO APTO			
	OBSERVACIONES		

PROPUESTA DE MEJORA

A) Área de conciliación

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
	AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
Área de conciliación	En la plantilla de la entidad un 8,3% de las mujeres ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral	
OBJETIVO GENERAL		
Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno. Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional. Flexibilidad horario y teletrabajo.		
ACCIÓN		
A.4 Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar. A.5 Realizar talleres para sensibilizar sobre corresponsabilidad familiar		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de AVAS		
METODOLOGÍA		
Talleres destinados a la plantilla		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comisión de Igualdad	Oficina, ordenador	Tiempo dedicado a la información
Responsable Igualdad	Aula, material talleres	Tiempo para impartición talleres
TEMPORALIZACIÓN		
Hasta el 31 de agosto 2024		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
- Número de personas formadas - Número de personas que en el transcurso de 12 meses utilizan las diferentes medidas, segregadas por sexo.		

	OBSERVACIONES
	PROPUESTA DE MEJORA

B) Área de clasificación profesional, promoción y formación

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	AREA A DESARROLLAR		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	Área de clasificación profesional, promoción y formación		No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres. Gran parte del personal no tiene formación en Igualdad de género.
	OBJETIVO GENERAL		
	Promover y garantizar la formación de toda la plantilla, especialmente en género		
	ACCIÓN		
	A.6 Detectar necesidades formativas teniendo en cuenta opinión trabajadoras y trabajadores y disponibilidad horarios A.7 Planificar y ejecutar acciones formativas dirigidas a la plantilla y en especial a los responsables de proyectos y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Toda la plantilla		
	METODOLOGÍA		
	Impartición de sesiones formativas que combinen material físico y audiovisual		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Responsable RRHH o responsable de Igualdad	Sala, ordenador, proyector	Las horas necesarias para impartir estas sesiones
	TEMPORALIZACIÓN		
Durante el año 2023- 2024			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Número de personas que reciben las sesiones Documentación acreditativa de la asistencia a las sesiones			
OBSERVACIONES			

PROPUESTA DE MEJORA

C) Área de retribuciones

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	Área de retribuciones	La entidad se acoge a los dos convenios que regulan sus actividades y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional, aunque hay retribuciones pactadas en función de diferentes responsabilidades asumidas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva	
	OBJETIVO GENERAL		
	Realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad		
	ACCIÓN		
	A7. Análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Personal de AVAS		
	METODOLOGÍA		
	A7. Se elaborará anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.		
	HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	ECONÓMICOS
	Responsable de personal	Todos los necesarios para elaborar el informe de política retributiva	
	TEMPORALIZACIÓN		
2023-2024			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
A.7 Informe derivado del análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual.			
OBSERVACIONES			

D) Área de salud laboral

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	Área de salud laboral	La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral y arbitrar procedimientos de denuncia con las máximas garantías		
	ACCIÓN		
	A.8 Elaboración de Protocolo de Acoso. A.9 Sensibilizar al personal de AVAS informándole del Protocolo de Acoso.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	El personal de AVAS		
	METODOLOGÍA		
	A.8 Recabar información y realizar el protocolo de Acoso A.9 Sesión informativa sobre el mismo		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Integrantes Comisión de Igualdad	Despacho, ordenador, sala de reuniones	Tiempo dedicado a la elaboración del protocolo y a la difusión del mismo.
	TEMPORALIZACIÓN		
	Hasta el 31 agosto 2024		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
A.8 El protocolo de acoso A.9 Nº de personas asistentes a la charla informativa A.9 Resguardo emails informando del protocolo			
OBSERVACIONES			
PROPUESTA DE MEJORA			

--

E) Área de comunicación y lenguaje no sexista

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	AREA A DESARROLLAR	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	Área de comunicación y lenguaje no sexista	Nombre de la entidad no inclusivo.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.		
	ACCIÓN		
	A10. Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo. A.11. Actividad de formación sensibilización sobre uso de lenguaje inclusivo a.12 Cambio denominación de la entidad.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	A10. Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.		
	METODOLOGÍA		
	A.10 A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc A.11 Sesión formativa A.12 Solicitando cambio en el Registro de Asociaciones		
	HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	ECONÓMICOS
	Responsables de los programas	Los necesarios para llevar a cabo la acción	Las horas que supongan su ejecución
	TEMPORALIZACIÓN		
	Desde marzo al 31 de agosto 2024		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
A.10 Revisión de la página web y las comunicaciones efectuadas A.11 Número de personas asistentes a la formación A.12 Inscripción nueva denominación en Registro Asociaciones			
OBSERVACIONES			
PROPUESTA DE MEJORA			



7.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Asociación AVAS, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones. El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Igualdad y la junta directiva de AVAS que decidirán con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

De las conclusiones de esta evaluación se dará parte a la plantilla que, más concretamente, será informada de:

- la situación de la igualdad en la empresa al finalizar el periodo de vigencia del Plan
- las posibles incidencias encontradas durante el proceso
- las propuestas de áreas de mejora
- las nuevas medidas que se incorporarán

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que el seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

La evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión. Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

Indicadores de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- Grado de consecución de los resultados esperados. •
- Nivel de ejecución del Plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha. • Canales de comunicación habilitados.
- Nº de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan. •
- Protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.

Indicadores de impacto:

- Incremento de mujeres en la plantilla.
- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Reducción de la brecha salarial.
- Incremento del uso de los derechos de paternidad por parte de los trabajadores.
- Cambios en la cultura de la empresa medida a través de la formalización del compromiso, de su difusión, etc.

8.- CRONOGRAMA

El cronograma de las medidas a implantar en materia de igualdad será flexible y podrá adaptarse a las necesidades detectadas en cada momento.

AÑO 2023												
	01/23	02/23	03/23	04/23	05/23	06/23	07/23	08/23	09/23	10/23	11/23	12/23
Estructura												
Selección												
Promoción												
Formación		Analizar necesidades formativas		Formación en igualdad								
Retribución												
Conciliación								Información y sensibilización sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad				
Salud y sexismo								Elaboración protocolo acoso sexual				
Comunicación y lenguaje inclusivo								Sensibilización uso lenguaje inclusivo y cambio nombre entidad				
Inicio elaboración Plan												

AÑO 2024												
	01/24	02/24	03/24	04/24	05/24	06/24	07/24	08/24	09/24	10/24	11/24	12/24
Estructura												
Selección												
Promoción												
Formación		Analizar necesidades formativas	Formación en igualdad de oportunidades									
Retribución	Análisis pca retributiva											
Conciliación												
Salud y sexismo												
Comunicación y lenguaje inclusivo											Revisión lenguaje inclusivo.	
Evaluación Plan igualdad												