



PLAN DE IGUALDAD



ASOCIACION AFNADAH GANDIA

INDICE:

- 1. AMBITO DE APLICACION**
- 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**
- 3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 4. MEDIOS, RECURSOS Y SISTEMAS DE EVALUACION.**
- 5. FICHAS DE LAS MEDIDAS**

1. AMBITO DE APLICACION:

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

El Plan de igualdad de AFNADAH GANDÍA está sujeto a la siguiente normativa:

- ✚ LEY 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.
- ✚ LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ✚ DECRETO 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el cual se crea el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana.

- ✚ DECRETO 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana.
- ✚ DECRETO 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- ✚ DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.
- ✚ DECRETO 153/2011, de 14 de octubre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana.
- ✚ DECRETO 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.
- ✚ ORDEN de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer.
- ✚ ORDEN de 22 de diciembre de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social.
- ✚ ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».
- ✚ ORDEN 5/2011, de 30 de septiembre, de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer.
- ✚ ORDEN de 28 de enero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los centros especializados para mujeres en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre registro de los titulares de actividades de acción social, y de registro y autorización de funcionamiento de los servicios y centros de acción social, en la Comunidad Valenciana.
- ✚ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ✚ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ✚ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- ✚ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).
- ✚ Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ✚ Reglamento (CE) N° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- ✚ Reglamento (CE) N° 168/2007 del Consejo de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ✚ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47).
- ✚ Normativa Internacional Carta de las Naciones Unidas (1945).
- ✚ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979).
- ✚ Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993).

Aunque AFNADAH GANDÍA no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de AFNADAH GANDÍA por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de la asociación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de AFNADAH en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la entidad, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de AFNADAH .

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en AFNADAH

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la entidad

3. VIGENCIA, DEFINICION Y OBJETIVOS.

El presente plan tendrá una vigencia del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, AFNADAH concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en AFNADAH . Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la entidad.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “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.” En este sentido, AFNADAH pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia



de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, AFNADAH declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de AFNADAH se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en AFNADAH el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en AFNADAH GANDÍA una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la ASOCIACION AFNADAH.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la entidad, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, AFNADAH GANDÍA espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la



estrategia y las líneas de trabajo de AFNADAH GANDÍA para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la organización , en todos los centros de trabajo que tiene establecidos así como voluntarios, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, AFNADAH GANDÍA procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

Planificación y organización.

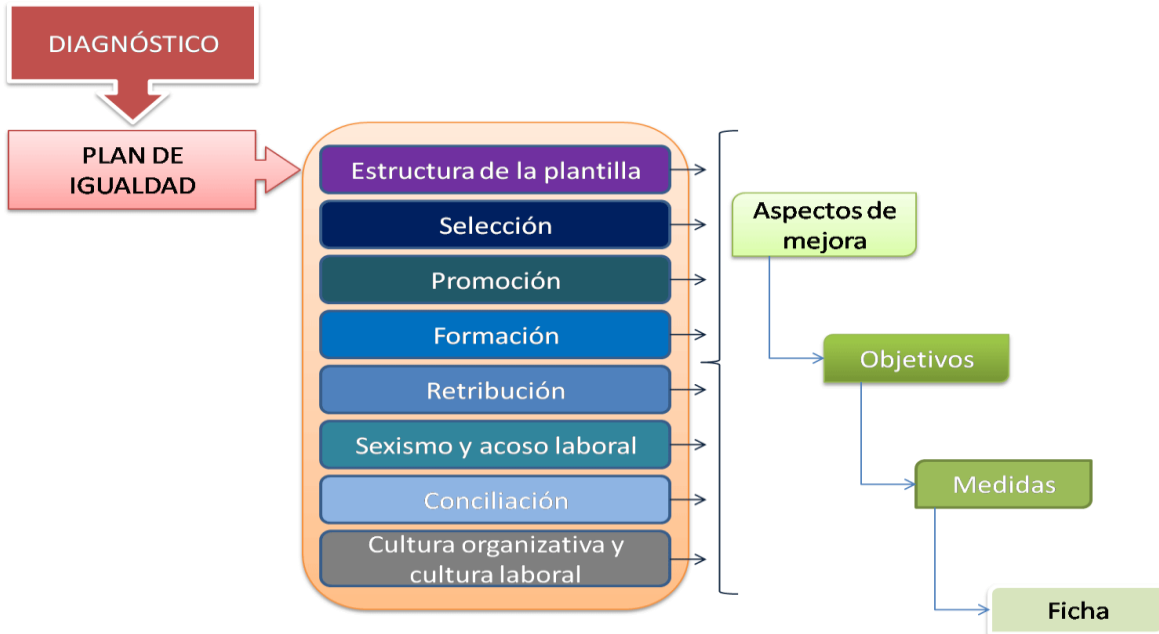
La entidad pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. AFNADAH GANDÍA es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la entidad; no obstante, la entidad puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de tres años, comenzando ésta el quince de mayo de dos mil diecinueve. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de AFNADAH y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en AFNADAH, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
------	--------------------

Estructura de la Plantilla	Segregación ocupacional
Selección	Proceso de Reclutamiento
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
Retribución	Sistema de valoración y evaluación
Conciliación	Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Segregación ocupacional femenina

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.

Medidas:

- Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.

ÁREA - SELECCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

Aspectos a mejorar:

- Proceso de Reclutamiento

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.

ÁREA - FORMACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Formación en Igualdad de Oportunidades

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la entidad y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medidas:

- Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la entidad y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.

ÁREA – RETRIBUCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Sistema de valoración y evaluación

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.

Medidas:

- Implantar una herramienta de evaluación del desempeño y/o gestión por competencias.

ÁREA - CONCILIACIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Prestaciones y servicios de apoyo

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Sensibilización sobre acoso
- Protocolo de actuación

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

Conseguir que toda la entidad asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Medidas:

- Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.

Otro aspecto a mejorar:

Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la entidad un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medidas:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspectos a mejorar:

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de oportunidades

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la entidad da prioridad.

Objetivos:

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 entidad con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la entidad a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el plan:

AREA	MEDIDAS
Estructura de la Plantilla	Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.
Selección	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
Formación	Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la entidad y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.
Retribución	Implantar una herramienta de evaluación del desempeño y/o gestión por competencias.
Conciliación	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.
Sexismo y acoso sexual	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
	Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.
Cultura organizativa y clima laboral	Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la entidad a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

4. . MEDIOS, RECURSOS Y SISTEMAS DE EVALUACION.

RECURSOS Y MEDIOS DISPONIBLES:

AFNADAH aportará los equipamientos necesarios para la puesta en marcha de este plan. Todo el personal de AFNADAH GANDÍA contará con la formación adecuada para desarrollar el plan, y además se destinará la cantidad de 1000 euros para la impresión de soportes informativos, carteles, trípticos a lo largo de la vigencia del plan.

COSTE DEL PLAN: 1350 EUROS

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello AFNADAH GANDÍA evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

AFNADAH evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la entidad, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran. Esta Comisión estará formada por Presidencia, Coordinación Técnica y Comunicación.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en AFNADAH

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de AFNADAH , para lo que de manera anual, y con el fin de

corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la entidad, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la entidad en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón

de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a las empleadas y empleados de las medidas del Plan de Igualdad.

AFNADAH , consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los utilizados habitualmente por la entidad, reuniones personales y correo electrónico.

CRONOGRAMA

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar grupos de trabajo, ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.

CALENDARIO 2021												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organizar grupos de trabajo, ...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.

ÁREA - SELECCIÓN

CALENDARIO 2019												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y orientar a través...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

CALENDARIO 2020												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y formar a todo el...												
Crear un "Protocolo de Actuación..."												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.
- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

CALENDARIO 2020												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reflejar abierta y explícitamente...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la entidad a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

CALENDARIO 2021												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reflejar abierta y explícitamente...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la entidad a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

5.FICHAS D ELAS MEDIDAS.

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN.	
Medida	Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la entidad, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.
Fecha inicio	1- 05-2019
Fecha fin	1- 05-2021
Objetivos y descripción	AFNADAH GANDÍA organizara un grupo de trabajo con el objeto de potenciar la igualdad de género en la entidad
A quién va dirigida	A toda la entidad
Persona responsable	ENCARNA LLORET
Comunicación	Por los medios habituales

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
Fecha inicio	1-05-2019
Fecha fin	1-09-2019
Objetivos y descripción	Con el fin que todos los trabajadoras/res de la entidad tengan formación en igualdad de género se realizaran cursos de formación que cubran este aspecto
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	ENCARNA LLORET

Comunicación	Por los medios habituales
---------------------	---------------------------

**ÁREA - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL,
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y
REPRESENTACIÓN FEMENINA.**

Medida	Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la entidad y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.
Fecha inicio	1-05-2020
Fecha fin	1-07-2020
Objetivos y descripción	Formar a todo el personal de la federación para que tengan los conocimientos necesarios sobre la perspectiva de género
A quién va dirigida	A todo el equipo AFNADAH
Persona responsable	ENCARNA LLORET
Comunicación	Por los medios habituales

ÁREA – RETRIBUCIÓN Y AUDITORIAS SALARIALES

Medida	Implantar una herramienta de evaluación del desempeño y/o gestión por competencias.
Fecha inicio	1-01-2019
Fecha fin	1-05-2021
Objetivos y descripción	Buscar las herramientas adecuadas para la implemetación de una cultura de gestión por competencias
Persona responsable	ENCARNA LLORET
Comunicación	Medios habituales , R.R.S.S.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Medida	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.
Fecha inicio	1-05-2020
Fecha fin	1-05-2021
Objetivos y descripción	Facilitar a todos los trabajadores un canal de comunicación para que expresen su necesidad de conciliación familiar
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	ALBA PEIRÓ MASCARELL
Comunicación	Por los medios habituales

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

Medida	Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.
Fecha inicio	1-05-2020
Fecha fin	1-07-2020
Objetivos y descripción	Como manifestación clara de la cultura empresarial se formara a toda la plantilla en igualdad de género
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	ALBA PEIRÓ MASCARELL
Comunicación	Por los medios habituales

ÁREA – PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y SALUD LABORAL

Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	1-05-2019
Fecha fin	1-07-2021
Objetivos y descripción	Aunque nunca se haya dado el caso de un acoso de cualquier tipo, la Federación quiere tener un protocolo para asegurarse de que no haya conductas indebidas en el futuro
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	ALBA PEIRÓ MASCARELL
Comunicación	Por los medios habituales

ÁREA – COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Medida	Reflejar abierta y explícitamente en todos los soportes publicitarios, guías, web, rrs, etc el apoyo de la entidad a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
Fecha inicio	1-05-2019
Fecha fin	1-05-2021
Objetivos y descripción	Una vez aprobado el Plan de Igualdad la entidad hará público este compromiso que adquiere a través de todos los medios especialmente la página web y las redes sociales
A quién va dirigida	A toda la sociedad
Persona responsable	ALBA PEIRÓ MASCARELL
Comunicación	Web y redes sociales