



Plan de Igualdad Acción Familiar

2022 - 2026

© Acción Familiar 2022
Príncipe de Vergara, 128 – Esc. Dr. Entreplanta.
28002 Madrid (España)

Reservados todos los derechos.

Índice

1.	Presentación Acción Familiar	4
2.	Concepto y contenido de los Planes de igualdad:.....	5
3.	Marco normativo	6
4.	Ámbito de aplicación.....	7
5.	Compromiso de la Junta Directiva y de la Dirección	7
6.	Vigencia.....	7
7.	Calendario	8
8.	Diagnóstico.....	8
9.	Cuestionario a la plantilla y opiniones/sugerencias.....	20
10.	Objetivos	29
11.	Seguimiento y evaluación.....	33



1. Presentación Acción Familiar

Somos una organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo ayudar, atender y fortalecer a las familias, así como promover la protección de todos sus miembros y en especial la de los más vulnerables: personas mayores, mujeres, infancia y menores de edad.

Trabajamos desde 2 estrategias complementarias:

- la acción directa: con actividades de formación dirigidas a familias y educadores, con orientación y acompañamiento psicológico y con actividades de voluntariado
- la investigación y estudios de familia: aportando conocimiento y sensibilizando a la sociedad sobre su problemática

Declarada de Utilidad Pública en 1982 y obtiene además el Estatus Especial Consultivo del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) en 2002 que, tras evaluaciones externas positivas, se renuevan periódicamente.



Misión

Ayudar, atender y fortalecer a la familia, así como promover la protección de todos sus miembros y en especial a los más vulnerables: personas mayores, mujeres, infancia y menores.



Visión

Ser centro de referencia en el área de prestación de servicios de atención a la familia y la infancia, así como en materia de investigación y estudio de temas relacionados con la familia para: responsables políticos, agentes y entidades sociales, medios de comunicación y para las propias familias, desde el rigor, la excelencia, la solidez y la calidad del trabajo que desempeña.

Solo el conocimiento riguroso de la realidad de las familias puede permitirnos ofrecerles el apoyo y la ayuda que ellas necesitan.



Valores

- Reconocimiento de la dignidad de la persona como valor inherente a la misma.
- Compromiso y solidaridad con las familias, especialmente las más desfavorecidas.
- Atención sin discriminación alguna.
- Coherencia de nuestras acciones con nuestros fines.
- Máxima profesionalidad en el trabajo con el objetivo de optimizar recursos.
- Rigor y eficiencia en la búsqueda de la mejora continua y la innovación.
- Transparencia, calidad y ética en la gestión.
- Confidencialidad y protección de la información.
- Cooperación con otras entidades e instituciones con el objetivo de lograr la mejora de resultados para la familia.

2. Concepto y contenido de los Planes de igualdad:

Los planes de igualdad 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. En él se fijarán los 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.

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.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, según lo establecido en el **art. 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En relación con el acceso de la plantilla al Plan de Igualdad, la ley establece, en su **art. 47** la transparencia en la implantación del plan de igualdad: *“Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias.”*



3. Marco normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los define como *“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 eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Así, encuadramos el diseño del Plan de igualdad de Acción Familiar y de las acciones que en él se reflejan en el siguiente marco normativo en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género:

Constitución Española de 1978
ART. 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
ART. 35 Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores
ART. 4.2 Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo
ART. 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo

Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre
Para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social
ART. 61 Igualdad de oportunidades y no discriminación, establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

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

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

4. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de Acción Familiar, tanto si la actividad se desarrolla en su sede central como en el resto de sedes, y en aquellos centros donde se llevan a cabo nuestros proyectos, en su página web y campus virtual.

5. Compromiso de la Junta Directiva y de la Dirección

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico con el fin de detectar el estado real en cuanto a la situación de desigualdad o discriminación que pueden sufrir las personas en la entidad y medidas para su corrección.

El objetivo no es sólo eliminar estas desigualdades, si se dan, o corregirlas, sino conseguir la igualdad de trato y de oportunidades real entre mujeres y hombres en cuanto al acceso, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación y salud laboral, basándonos en los principios de prevención, colectividad, participación, enfoque de género, pluralidad y respeto a la diversidad.

Promovemos la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, orientación sexual, ideología o por otras condiciones personales de sus trabajadoras y trabajadores.

Acción Familiar contaba con un Plan de Igualdad aprobado por Junta Directiva en 2019, pero como consecuencia de la actualización normativa en materia de igualdad, en 2020 la Junta Directiva decidió actualizarlo y adecuarlo a dicha normativa.

6. Vigencia

El período de vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años a contar desde su firma. Finalizado dicho periodo se procederá a la evaluación y revisión completa y se elaborará un nuevo plan de igualdad actualizado.

7. Calendario

La implementación del plan se desarrollará desde su firma en 2022 hasta 2026 según las prioridades que se establezcan en las actuaciones.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas de realizarse de manera permanente, cada cuatro años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

8. Diagnóstico

ASPECTOS CUALITATIVOS (EMPRESA Y PLANTILLA)

1. ESTRATEGIA

Acción Familiar cuenta con un **Plan Estratégico 2021-25**, este es el segundo Plan estratégico con el que cuenta nuestra entidad.

Este II Plan Estratégico nace inicialmente del acuerdo de colaboración con Alumni Solidario de ESADE Social para la elaboración del documento: "Acompañamiento en reflexiones estratégicas".

En los cuatro años que tenemos por delante, son muchos los desafíos que se nos presentan, estamos seguros que este Plan Estratégico va a ser un buen marco de referencia para reforzar la presencia de Acción Familiar y seguir avanzando en todas las demás áreas de actuación.

2. TRANSPARENCIA

Nos esforzamos por llevar a cabo una gestión transparente de nuestra actividad, basada en principios de funcionamiento y regulación de los órganos de gobierno, planificación y seguimiento de nuestras actividades y control en la utilización de fondos, todos ellos llevados con agilidad y eficiencia.

<https://accionfamiliar.org/gestion-transparente/>



Algunos de los datos que avalan esta apuesta por la transparencia y la calidad:

- Inscrita en el **Registro Nacional de Asociaciones** en 1978 con número 25.655.
- Declarada de **utilidad pública** en 1982 por el Ministerio del Interior.
- Inscrita en el Registro de Entidades, Centros y Servicios de Acción Social de la Comunidad de Madrid con número E0079.
- Sometidos al régimen fiscal especial regulado en el Título II de la **Ley 49/2002**, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y los incentivos fiscales al mecenazgo.
- **Estatus Especial Consultivo** del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) desde 2002.
- Auditada anualmente.
- Firmada en 2010 la **Declaración de Compromiso por la Calidad** en el Tercer Sector de Acción Social.
- Certificado **EFR (Empresa Familiarmente Responsable)** desarrollado por **Fundación Más familia**.

ASPECTOS CUANTITATIVOS (EMPRESA Y PLANTILLA)

1. DATOS GENERALES

Nombre	Acción Familiar
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y acogida a la Ley 49/2002
Dirección	Príncipe de Vergara, 128 – Esc Dr – Ent (28002) Madrid
Teléfono	91 446 10 11
Mail	accionfamiliar@accionfamiliar.org
Web	www.accionfamiliar.org
Redes	Twitter: @accion_familiar LinkedIn: Acción Familiar YouTube: Acción Familiar Instagram: accionfamiliar
Boletín Informativo	https://accionfamiliar.org/boletines

2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	10	83,33%	2	16,67%	12

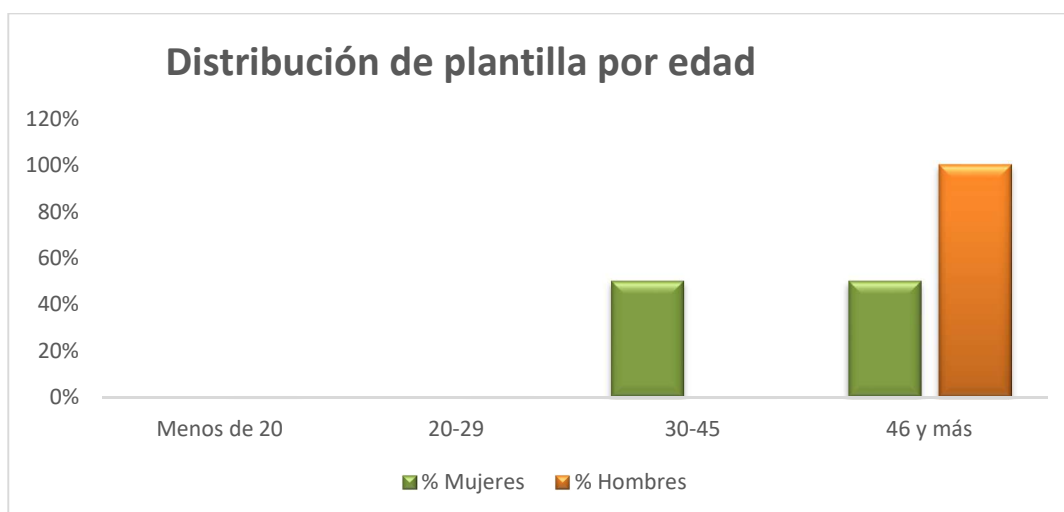


Cabe destacar que de las 12 personas que componen la plantilla en mayo de 2022, un 83% son mujeres (10) frente a un 17% de hombres (2).

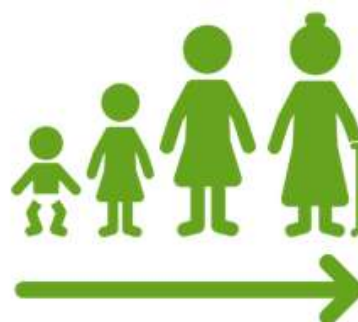


Distribución de la plantilla por edades

Edad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0	0
20-29	0	0%	0	0%	0	0
30-45	5	50%	0	0%	5	42%
46 y más	5	50%	2	100%	7	58%
Total	10		2		12	



De la tabla de la distribución de la plantilla por edad subrayamos que el 58% del total de la plantilla lo conforman personas mayores de 46 años (5 mujeres y 2 hombres). El resto de la plantilla está formado por un 42% dentro de la banda de edad entre 30 y 45 años (todas mujeres).



Distribución plantilla por tipo de contrato

Distribución plantilla por tipo de contrato	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Temporal a tiempo parcial	2	20%	0	0%	2	16,67%
Temporal a tiempo completo	0	0%	0	0%	0	0,00%
Indefinido a tiempo parcial	4	40%	1	50%	5	41,67%
Indefinido a tiempo completo	4	40%	1	50%	5	41,67%
Totales	10		2		12	



Un 83,33% de la plantilla cuenta con contrato indefinido, de estos, a partes iguales se encuentran 41,67% a jornada completa (1 hombre y 4 mujeres) y un 41,67% a jornada parcial (1 hombre y 4 mujeres).

Por otro lado, un 16,67% se encuentra con contrato temporal a tiempo parcial (2 mujeres).

La última reforma laboral en España, Real Decreto-ley 32/2021, fue publicada el 30 de diciembre en el BOE y entró en vigor el 31 de diciembre de 2021. Esta reforma elimina la contratación temporal. Con anterioridad a dicho Real Decreto, Acción Familiar tenía un sistema de contratación vinculado a proyectos de forma temporal en función de la duración de dichos proyectos, tras la aprobación de esta nueva legislación, los contratos pasarán a ser indefinidos conforme a dicha legislación. Solo habrá distinción de contratos fijos o fijos discontinuos.

Las jornadas parciales suponen un 58,33% del total de la plantilla (1 hombre y 6 mujeres).

Distribución plantilla por antigüedad

Distribución plantilla por antigüedad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Menos de 1 año	3	30%	0	0%	3	25%
Entre 1 año y 3 años	2	20%	1	50%	3	25%
Entre 3 y 5 años	0	0%	0	0%	0	0%
Más de 5 años	5	50%	1	50%	6	50%
Totales	10		2		12	



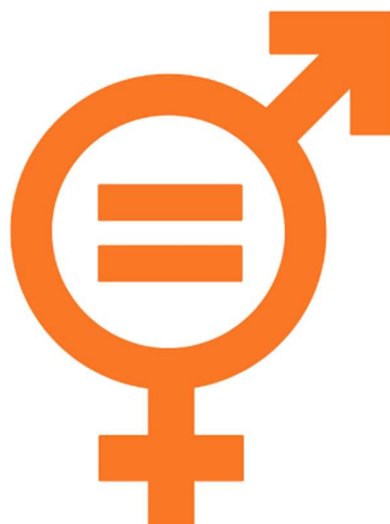
Observando la plantilla por su antigüedad, el 50% de la plantilla tiene una antigüedad mayor a 5 años (5 mujeres y 1 hombre). Un 25% de la plantilla lleva en Acción Familiar entre 1 y 3 años (2 mujeres y 1 hombre), lo mismo que el personal que lleva menos de 1 año.

Distribución coste salarial y categoría profesional por sexo



En el Grupo 0 de categoría laboral según el “convenio de acción e intervención social” se encuentran exclusivamente mujeres (2), en el grupo 1 nos encontramos con 3 mujeres y 1 hombre, en el grupo 2 tenemos 1 hombre y 4 mujeres y en el Grupo 6 una mujer.

En relación al coste laboral está muy equiparado por razón de sexo, en el Grupo 1 el personal femenino cobra más que el masculino (debido a la antigüedad) y en el Grupo 2 el personal masculino cuesta ligeramente más que el femenino.



3. MOVIMIENTOS DE LA PLANTILLA

Analizamos los movimientos de personal referidos a las incorporaciones y bajas en 2021.

INCORPORACIONES

Incorporaciones	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Año 2021	7	87,50%	1	12,50 %	8	100%

Se han incorporado siete mujeres y un hombre, todas las incorporaciones directamente imputadas a la ejecución de programas concretos. Dos de las incorporaciones son debidas a que se produjeron dos bajas voluntarias y hemos tenido que incorporar otras dos personas sustituyendo a las anteriores.

BAJAS

Bajas	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Año 2021	6	100%	0	0%	6	100%

Se han producido en 2021 seis bajas en total, tres de ellas fueron bajas voluntarias, dos de ellas las hemos cubierto con nuevas incorporaciones. Todas las bajas fueron de mujeres.

Hasta 2021 los contratos del personal imputados a subvenciones tenían la misma duración que el plazo de ejecución de la subvención a la que estuvieran vinculados, es decir, eran por obra y servicio, normalmente con el año natural. En 2022 ha habido cambio normativo por lo que dejan de existir los contratos de obra y servicio, estamos adaptándonos a la nueva normativa y por tanto la ratio de bajas será menor.

4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Menores	3	75%	1	25%	4	100%
Mayores	0	0%	0	0%	0	0%
Otros	0	0%	0	0%	0	0%

De la plantilla, 3 mujeres tienen responsabilidades familiares con menores de edad (hijas/os a cargo), ninguna persona de la plantilla tiene otro tipo de responsabilidad familiar.



5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En 2021 obtuvimos por primera vez el certificado de “Empresa familiarmente responsable”, este año acabamos de renovar dicha certificación.

Acción Familiar tiene un catálogo con 19 medidas en materia de conciliación.

<https://www.masfamilia.org/portfolio/accion-familiar-afa/>



6. GESTIÓN DE PERSONAL

SELECCIÓN PERSONAL

Respecto a la selección de profesionales, Acción Familiar cuenta, dentro del “Manual de normas y procedimientos”, con un Procedimiento específico para la “Organización, evaluación y selección de personal a contratar por Acción Familiar” dentro del Área de Recursos Humanos (pág.14)



Manual y Normas
Procedimientos
Acción Familiar



PROMOCIÓN

Promociones	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Año 2021	2	100%	0	0%	2	100%

En 2021 se han producido dos promociones internas de tipo salarial sin cambio de categoría.

En Acción Familiar no existen planes específicos de promoción.

FORMACIÓN

Formación	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Año 2021	5	71%	2	29%	7	100%

Acción Familiar cuenta con un Plan de Formación. El objetivo de nuestro plan de formación es planificar, evaluar, y mejorar las competencias de los trabajadores en alineación con la estrategia de dirección.

El Plan de formación está formado por “ACCIONES PLANIFICADAS” que van en conformidad con las temáticas detectadas en el análisis de necesidades y, desde Dirección, se consideran estratégicas para la entidad.

Dentro del período que comprende este plan pueden detectarse necesidades nuevas formativas alineadas con la estrategia de la entidad que den lugar a “ACCIONES NO PLANIFICADAS” las cuales se incluirán en el mismo a posteriori siempre con la autorización de la Dirección.

Se ha asistido de forma regular a congresos, jornadas, webinar...

En relación a los cursos de formación varias personas de la plantilla asistieron a la formación interna impartida por personal de Acción Familiar “Usa de las TIC en familia y prevención de adicción del juego con apuestas”. Así mismo, la persona responsable de protección de datos asistió al curso “Ley de protección de datos para entidades y colectivos ciudadanos”.

Anualmente se pregunta las demandas de formación a los trabajadores y en la medida de lo posible se les ofrece la formación requerida, todo ello de carácter voluntario. Por otro lado, aunque no haya sido demandada si hay cambios legislativos se procura mantener al personal al tanto de los nuevos cambios.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acción Familiar tiene un protocolo **para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, con dicho protocolo manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



Al adoptar este protocolo, ACCIÓN FAMILIAR quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en nuestra organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Cumplimos la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Contamos con una empresa que nos gestiona de manera externa todo lo relacionado con riesgos laborales, ANTEA PREVENCIÓN.

Se ofrece tanto formación relacionada con prevención de riesgos laborales como reconocimientos médicos de manera anual a toda la plantilla.

9. Cuestionario a la plantilla y opiniones/sugerencias

Entidad: Acción Familiar

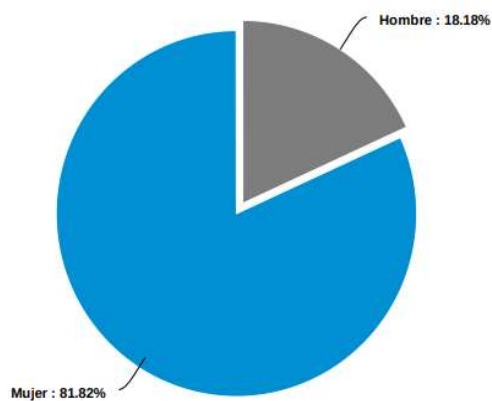
Fecha de realización: 11/05/2022

Mujeres	10
Hombres	2
Total	12

Respuestas: 11 (20/05/2022)

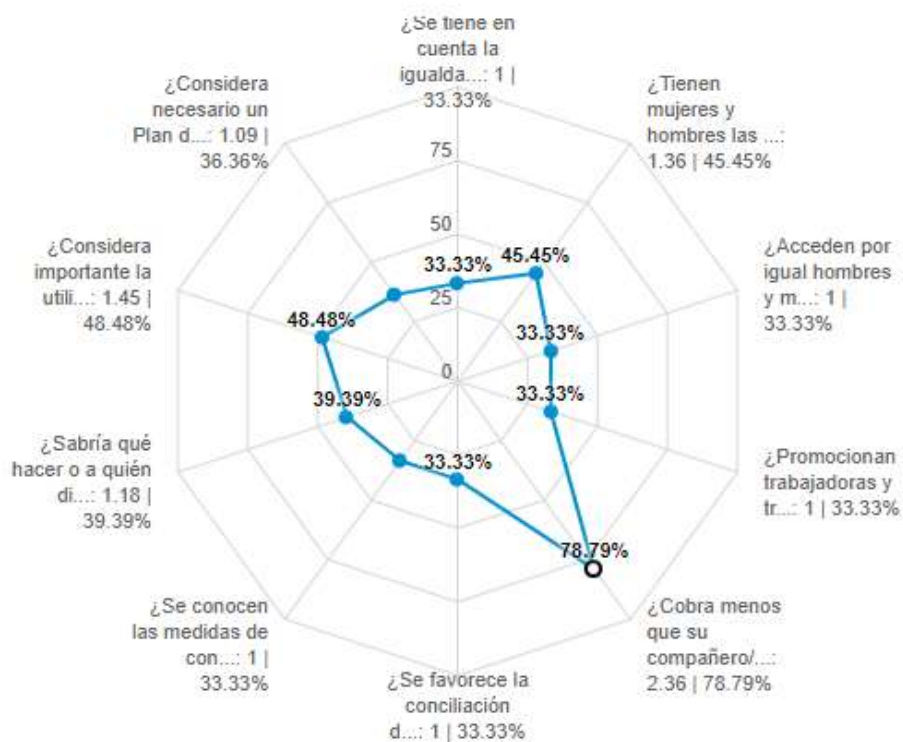
RESULTADOS

Sexo:



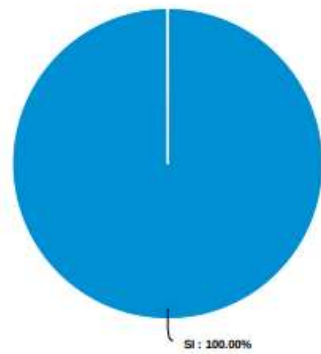
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
Hombre	2	18.18%	<div style="width: 18.18%; background-color: grey;"></div>				
Mujer	9	81.82%	<div style="width: 81.82%; background-color: blue;"></div>				
Total	11	100%					

Considera usted que en esta empresa:



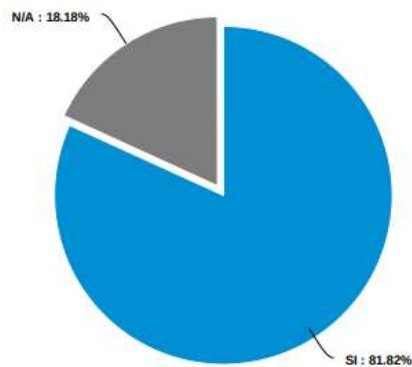
Question	Count	Score	SI	NO	N/A
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	11	1	██████████		
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	11	1.36	██████████		
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	11	1	██████████		
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	11	1	██████████		
¿Cobra menos que su compañero/a en la misma categoría profesional?	11	2.36	██████████	██████████	
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	11	1	██████████		
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	11	1	██████████		
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	11	1.18	██████████		
¿Considera importante la utilización de un lenguaje inclusivo?	11	1.45	██████████		
¿Considera necesario un Plan de Igualdad?	11	1.09	██████████		
Average		1.24			

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



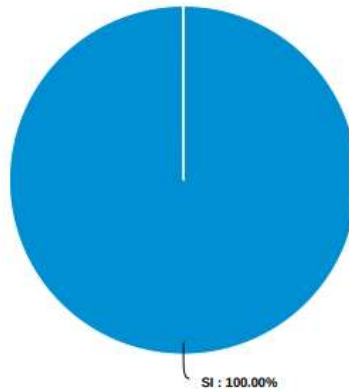
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	11	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



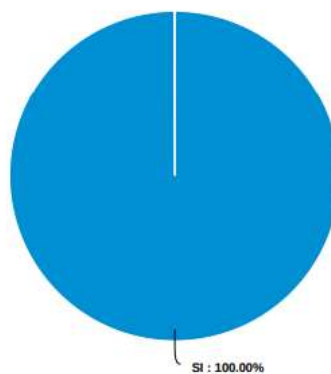
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	9	81.82%	<div style="width: 81.82%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	2	18.18%	<div style="width: 18.18%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



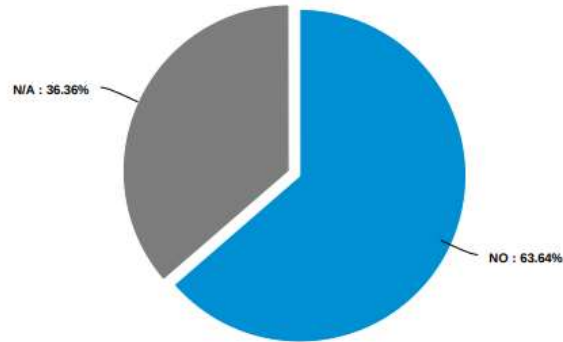
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	11	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



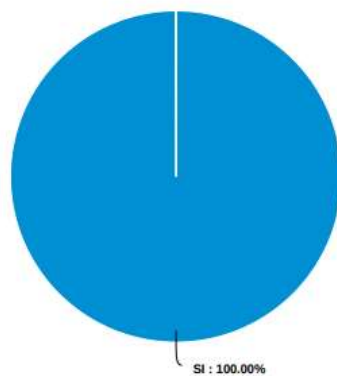
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	11	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Cobra menos que su compañero/a en la misma categoría profesional?



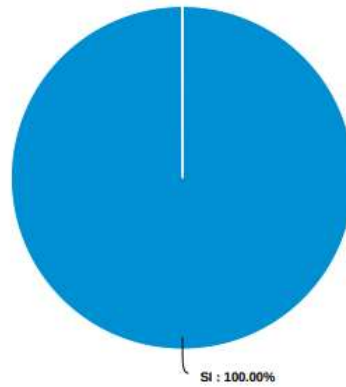
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	0	0%					
NO	7	63.64%	<div style="width: 63.64%;"></div>				
N/A	4	36.36%	<div style="width: 36.36%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



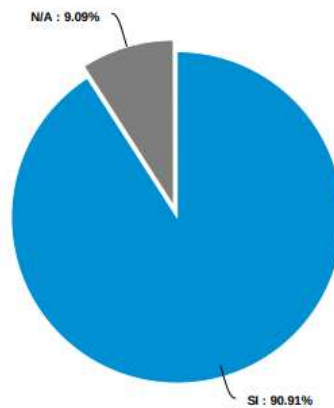
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	11	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%					
N/A	0	0%					
Total	11	100%					

¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?



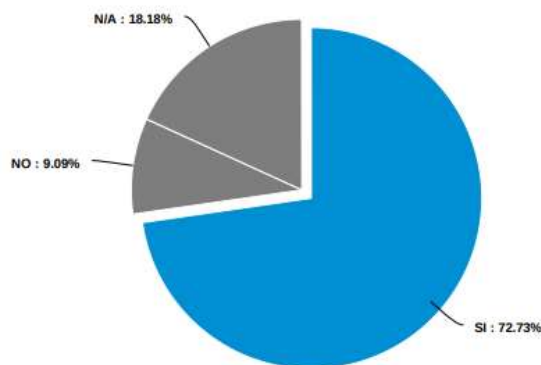
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	11	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?



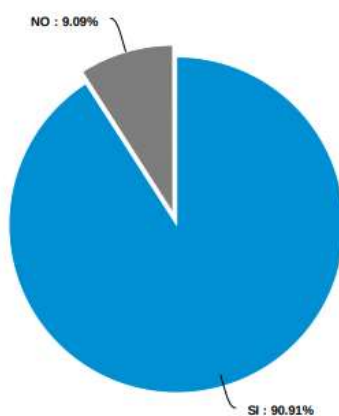
Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	10	90.91%	<div style="width: 90.91%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
N/A	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Considera importante la utilización de un lenguaje inclusivo?



Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	8	72.73%	<div style="width: 72.73%;"></div>				
NO	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
N/A	2	18.18%	<div style="width: 18.18%;"></div>				
Total	11	100%					

¿Considera necesario un Plan de Igualdad?



Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
SI	10	90.91%	<div style="width: 90.91%;"></div>				
NO	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
N/A	0	0%					
Total	11	100%					

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

Response ID	Response
75300385	Creo que ahora mismo contiene lo necesario
75084291	Creo que está bien
74944419	Ahora mismo, ninguna
74939408	A pesar de tener en la plantilla mayoría de mujeres, también podría darse en la Junta directiva, mayormente formada por hombres.
74818723	Igualdad de salario entre hombre y mujer.Conciliación laboral
74818312	La verdad es que creo que en Acción Familiar no haría falta un Plan de este tipo, ya que actualmente en la sede de Madrid somos todas mujeres y disfrutamos de las mismas oportunidades.
74735023	Persona encargada específicamenteResaltar la igualdad de oportunidadesLenguaje inclusivo

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Response ID	Response
75301984	consensuar el plan de igualdad con toda la plantilla (hombres y mujeres)
75300385	Ahora mismo, con las medidas que ya hay, considero que tenemos las mismas oportunidades los hombre y las mujeres
75084291	Tener encuentros entre los trabajadores y trabajadoras para afinar los programas de igualdad
74944419	No sabría decir
74818723	Montar un plan de retribución transparente
74818312	No creo que haga falta implantar ninguna medida.
74735023	En Acción Familiar la plantilla está formada por más mujeres que hombres pero no así la Junta directiva.El plan deberá ser conocido por todos.

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

Response ID	Response
75301984	Ofreciendo formación
75300385	Está bien como está
75084291	Interconexión entre trabajadores y trabajadoras y con los responsables del programa de igualdad
74939408	Poniéndolo en conocimiento de toda la plantilla y teniendo en cuenta las sugerencias de la encuesta
74818723	Comunicando cada vez más sobre él
74735023	Todo el personal debería de algún modo participar en la elaboración y en la evaluación para introducir posibles mejoras.

Otras sugerencias

Response ID	Response
75300385	Ninguna
74817408	Creo que en una ONG pequeña, no haría falta un plan de igualdad, cuando además concretamente en la nuestra somos mas mujeres que hombres, excepto en la Junta Directiva donde debería haber más participación femenina.

Tras el cuestionario realizado a la plantilla hemos sacado las siguientes **conclusiones** entorno a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

En el 100% de la plantilla de Acción Familiar considera que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Un 82% cree que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, frente a un 18% que no sabe o no opina al respecto. En el total de los cuestionarios se refleja que el 100% piensa que la formación y su acceso se ofrece por igual sin distinción de ser hombre o mujer y que se promociona atendiendo únicamente a las capacidades profesionales y de desarrollo en la empresa y no en función del género.

Respecto a la cuestión sobre la retribución en la empresa, un 64% considera que no cobra menos que su compañero/a en la misma categoría profesional frente a un 36% que responde que no sabe. Esta información en principio es personal por lo que está dentro de la normalidad no conocer los salarios y retribuciones de los/las demás trabajadores/as.

En cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral, la totalidad de la plantilla considera que conoce las medidas disponibles y que sí se favorece la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral.

Referente a la pregunta de si sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, un 89% responde que sí frente a un 11% que contesta que no sabe o no opina.

Por último, añadir dos cuestiones relativas al lenguaje inclusivo y a la necesidad de contar con un plan de igualdad. En el primer caso hay una mayoría de la plantilla que representa el 73% de la totalidad, que considera que sí es importante el uso del lenguaje inclusivo, un 9% que no considera importante su utilización y un 18% no opina al respecto. En el segundo caso, sobre si es necesario contar con un plan de igualdad en Acción Familiar, un 91% cree que si es necesario frente a un 9% que no lo considera importante.

Tras los comentarios y sugerencias, en general consideran que el plan de igualdad actual es correcto. Respecto a las posibles medidas a adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sugieren consensuar en plan de igualdad con toda la plantilla mediante encuentros, un plan de retribución transparente, incidir en el conocimiento del plan en sí, etc. Para facilitar su desarrollo comentan que sería interesante ofrecer formación al respecto, tener en cuenta las sugerencias de los/las trabajadores/as y hacer más comunicados sobre él. Por último, se indica que, a pesar de ser una plantilla formada por una mayoría de mujeres, no ocurre lo mismo en la Junta directiva, mayoritariamente formada por hombres.

10. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Acción Familiar, aplicándola en todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Acceso al empleo y contratación

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección de personal, evitando decisiones basadas en sexo, edad, estado civil, orientación sexual o política

Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo

Formación

Sensibilizar y formar a todo el personal en igualdad de oportunidades

Asegurar que el acceso a la formación es igualitario y garantiza el acceso a mujeres y hombres por igual

Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las formaciones que se impartan desde Acción Familiar

Promoción e infrarrepresentación femenina

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción de Acción Familiar

Potenciar la participación femenina en los órganos directivos

Política retributiva

Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de Acción Familiar

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Fomentar las medidas de conciliación y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla

Acoso Sexual y por razón de sexo

Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados

Prevenir situaciones de acoso entre el personal de la entidad

Condiciones de trabajo y salud laboral

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales

Integrar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales

Comunicación y sensibilización

Promover y difundir una imagen de Acción Familiar comprometida con la igualdad de oportunidades

Difusión del Plan de Igualdad

Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y la utilización de imágenes no sexistas que contribuyan a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Acción Familiar tomará las siguientes medidas en función de los distintos ejes de actuación:

EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS/INDICADORES
1. Acceso al empleo y contratación	<p>Desarrollo de una política de acceso y contratación en igualdad de oportunidades.</p> <p>Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de Acción Familiar.</p>
2. Formación	<p>Sensibilizar y formar al personal en igualdad de oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas de formación. - Relación de cursos realizados. - Uso de lenguaje inclusivo en las formaciones de Acción Familiar
3. Promoción e infrarrepresentación femenina	<p>Existencia de una cultura de igualdad.</p> <p>Existencia de un Plan de igualdad.</p> <p>Existencia de un órgano responsable de la igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas por sexo. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización, tanto a nivel de plantilla como de Junta Directiva.
4. Política retributiva	<p>Velar porque siga sin existir brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de mujeres y hombres con misma categoría profesional y retribución. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.

<p>5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</p>	<p>Facilitar la conciliación de la plantilla sin discriminación por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Ampliación de medidas de conciliación.
<p>6. Acoso Sexual y por razón de sexo</p>	<p>Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual existente. - Nº de denuncias recibidas. - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
<p>7. Condiciones de trabajo y salud laboral</p>	<p>Integrar la perspectiva de género en los protocolos de prevención.</p> <p>Adaptar medidas que existen a las particularidades de las mujeres.</p>
<p>8. Comunicación y sensibilización</p>	<p>Uso de lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas tanto en la comunicación interna como externa.</p> <p>Comunicación interna y externa de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.



11. Seguimiento y evaluación

Tras la aprobación del Plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes **objetivos**:

- ❖ Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- ❖ Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, etc.
- ❖ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

La ejecución consiste en la implementación del Plan. El documento del Plan de Igualdad recoge una serie de medidas que se deben realizar en un tiempo determinado, pero es importante considerar la ejecución como un proceso flexible teniendo en cuenta que pueden acontecer cambios. La participación de la plantilla en la ejecución, asumiendo diferentes funciones, será clave para el éxito del Plan.

Se consideran importantes los siguientes elementos en la ejecución del Plan:

- ✓ estructura de la organización
- ✓ coordinación
- ✓ asignación de funciones
- ✓ flexibilidad de ejecución
- ✓ implantación de medidas
- ✓ plan de comunicación y difusión
- ✓ calendario

En este proceso es importante no perder de vista el propósito central del Plan como herramienta práctica: la consecución de los objetivos específicos y el objetivo general.

La ejecución del Plan debe acompañarse de su seguimiento que comprende un proceso permanente de supervisión del desarrollo del Plan; conlleva un sistema de recogida continua de información y análisis para adquirir un conocimiento crítico de la implementación en curso y comprobar si la planificación se está cumpliendo según lo previsto

El seguimiento permite comprobar que se están cumpliendo los objetivos y cómo se está desarrollando el Plan a fin de mejorar las medidas que se están aplicando. Para realizar el seguimiento, evaluaremos el proceso, los resultados y el impacto.



Entre las **acciones de seguimiento y evaluación** están:

- ✓ Verificar la implementación de las medidas tal y como se refleja en la planificación temporal indicada en el cronograma.
- ✓ Revisión de la ejecución correcta de las actividades programadas.
- ✓ Identificación de las causas de posibles desviaciones o deficiencias en el desarrollo del Plan.
- ✓ Adaptación, ajuste y corrección de las medidas o diseño y propuesta de medidas alternativas cuando la situación lo aconseje (ver Herramienta “revisión del Plan de Igualdad”).
- ✓ Valoración de las incidencias y dificultades encontradas y los ajustes realizados, así como las fortalezas del Plan.
- ✓ Valoración de la situación financiera en la que se encuentra el Plan.
- ✓ Estimación de los resultados que se van obteniendo.

Para poder realizar este seguimiento, **evaluaremos el proceso, los resultados y el impacto:**

Evaluación del proceso:

- ✓ Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- ✓ Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones.
- ✓ Dificultades y soluciones emprendidas.

Evaluación de los resultados:

Grado de cumplimiento de las acciones previstas. (Indicadores: nº de acciones implantadas por cada área, nº y sexo de las personas beneficiarias de las medidas, ...)

Evaluación del impacto:

Grado de consecución de los objetivos. (Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres, cambios en los comportamientos, interacción, cambios en la valoración que se tenía respecto a la igualdad, respecto al Plan, mejora de la sensibilización en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, mejora de las condiciones de trabajo o del clima laboral...)

acci^onfamiliar

@ Acción Familiar
Príncipe de Vergara, 128. Esc. Dcha. – Entreplanta 28002 Madrid
Tel: 91 446 1011

Web: accionfamiliar.org
Correo: accionfamiliar@accionfamiliar.org