

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE FIBROSIS QUÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA



INDICE

1. Capítulo primero: Preámbulo

- I. Introducción
- II. Presentación de la Organización. Determinación de las partes que los conciertan.
- III. Informe del diagnóstico de situación de la entidad
- IV. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

2. Capítulo segundo: Ámbito de aplicación y vigencia

3. Capítulo tercero: Comité de Igualdad

4. Capítulo cuarto: Acciones implantadas

5. Capítulo quinto: Nuevas acciones a implantar: Áreas de Actuación, Recursos y Cronograma

6. Capítulo sexto: Seguimiento y evaluación.

7. Capítulo séptimo: Procedimiento Modificación/ discrepancias del Plan de Igualdad

8. Glosario

1) Capítulo primero: Preámbulo

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Posteriormente, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados partes se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en la esfera política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

También procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi, en 1985, y Beijing, en 1995.

En el ámbito de la **Unión Europea**, el **Tratado de Ámsterdam** incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

En la **legislación española**, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aún escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

Por ello en los últimos años se han producido importantes avances legislativos en esta materia, debiendo destacarse la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que constituyen el marco normativo de referencia para la presente Ley autonómica.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad.

Ésta suele entenderse como una suerte de derecho privativo de las mujeres, convirtiéndolas en un grupo que defiende sus intereses particulares; sin embargo, las mujeres constituyen la mitad de la población y la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía, una condición esencial de la democracia.

En coherencia con lo anterior, otra de las ideas recurrentes en la citada Ley Orgánica es que, para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de participar en lo público y compartamos en condiciones de equidad el espacio público y el privado.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones —públicas y privadas— de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 7 de marzo, establece medidas urgentes y plazos de implementación para que las organizaciones adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principales hitos de este proceso son:

- Antes del 8 de marzo de 2020 – Todas las empresas con una plantilla de 150 a 250 trabajadores están obligadas a implementar Plan de Igualdad.
- Antes del 8 de marzo de 2021 – Todas las empresas con una plantilla de 100 y 150 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad.
- Antes del 8 de Marzo de 2022- Todas las empresas con una plantilla entre 50 y 100 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad

El **RD 901/2020, 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los principales hitos de este proceso son:

- Plan de Igualdad, es obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral.
- Participación de las personas trabajadoras en el diseño del plan de igualdad. Inclusive participarán en los diagnósticos previos.
- Realizar análisis de situación de la empresa previo, en el que se refleja, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes.
- Contenido obligatorio del Plan de Igualdad: La determinación de las partes que los conciertan -ámbito personal, territorial y temporal-; informe diagnóstico de situación; resultados de la auditoría retributiva; definición de objetivos cualitativos y cuantitativos; definición de medidas concretas y prioridades; identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos); calendario de actuaciones para la implantación; sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.
- Duración y revisión.
- Seguimiento y evaluación.
- Contenido del plan de igualdad en materia retributiva.
- Registro obligatorio y de acceso público.
- Guías y protocolos de buenas prácticas.
- Los planes de igualdad vigentes.



El **RD 902/2020, 13 de octubre**, regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Complementa la regulación del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla, lo establecido en los arts. 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Los principales hitos de este proceso son:

- Identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.
- Registro retributivo. Estableciendo la clasificación profesional y el tipo de retribución.
- Auditoría retributiva para organizaciones obligadas a tener un Plan de Igualdad.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo y así garantizar igual retribución para trabajos de igual valor.

En el Ámbito Autonómico encontramos la siguiente legislación en materia de Igualdad en la Comunidad Valenciana:

- **Estatuto de Autonomía** (el artículo 10.3 establece que corresponde a la Generalitat promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; artículo 49.26 otorga la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer a la Generalitat; artículo 11, participación plena de hombres y mujeres en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación).
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre hombres y mujeres.**
- **Decreto 133/2007, de 27 de julio**, que regula las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- **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”.
- **IV Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Pacto Valenciano contra la violencia de Género** (2017)

Y en relación a la Legislación aplicable en materia laboral tendremos en cuenta:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 713/2010).



En lo que refiere al Tercer sector, encontramos la ley orgánica 3/2007 en las ONG:

El carácter democrático del Tercer Sector, su fundamento como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria, le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007. Por ello, las ONG deben ser propulsoras de los principios de igualdad que contempla dicha Ley, siendo entidades ejemplarizantes que aplican su articulado en su gestión interna.

Por ello las medidas a aplicar irán dirigidas a todas las esferas de la ONG buscando desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar
- Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Razones por las que una ONG debe incorporar un Plan de Igualdad

Las ONG, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales, pueden reflejar desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad.

Motivos para incorporar en las ONG un Plan de Igualdad de oportunidades:

- La práctica real de la igualdad en las ONG es un valor añadido para sí misma y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.
- En las ONG es más fácil implantar Planes de Igualdad, porque su estructura y modo de funcionamiento es más flexible que en la empresa privada.
- Las ONG, independientemente de su tamaño del número de personas que trabajan en ella, deben incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las mismas.
- No se puede llevar a cabo una política de responsabilidad social en las ONG sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes en las mismas.
- Las ONG incorporan un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres y, sin embargo en muchos casos, es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.
- Las ONG deben actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión, la elaboración de un plan de igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.
- La incorporación de un Plan de Igualdad en las ONG, aplicable a todas las personas que la integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un punto de unión entre los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará de facto su situación.

La **Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana** (en adelante **AFQCV**), 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 la ASOCIACIÓN 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 **II Plan de Igualdad de AFQCV**.

1) Capítulo primero:

I. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad pretende no sólo dar respuesta a los requisitos normativos, como parte de sus objetivos, sino también un compromiso firme desde la AFQCV con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades se ha tenido en cuenta diversas características:

- Colectivo e integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no sólo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de AFQCV, una organización pequeña que actualmente cuenta con una plantilla de 8 personas contratadas. Por lo tanto, las acciones que se implementen están diseñadas según su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Participativo, pues se ha realizado con la participación activa de la plantilla y la junta directiva
- Respeto a la diversidad; la igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones diversas, y el plan promueve el respeto a todas.

El proceso se ha desarrollado en cuatro fases:

- Fase 1: Compromiso de la entidad y seguimiento del Comité de Igualdad.
- Fase 2: Diagnóstico Cuantitativo/Cualitativo.
- Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad.
- Fase 4: Registro y visibilización del Plan de Igualdad.

La metodología ha sido participativa, y las medidas que contiene el Plan han surgido tanto de las necesidades detectadas en el Plan de Igualdad de la AFQCV y en el proceso de diagnóstico de este segundo Plan.

El presente plan contiene una serie de objetivos, medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión de Igualdad ha trabajado.

El primer paso para la elaboración del presente plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la organización respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las personas trabajadoras según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico se ha realizado con perspectiva cuantitativa y cualitativa y ha integrado una fase de análisis documental de datos relativos a distribución de la plantilla, política retributiva, promociones, formación y conciliación, y una segunda fase de encuesta de percepción a la plantilla trabajadora para analizar sus percepciones sobre aspectos a mejorar en la igualdad de oportunidades en AFQCV. Parece importante presentar los datos cuantitativos complementando su análisis de manera cualitativa.

El diagnóstico fue presentado el 05 de julio de 2023 a la Junta Directiva por el Comité de Igualdad integrado por la presidencia de la asociación y la técnico responsable de Igualdad.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y en relación con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, se ha acordado el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

- I) El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, afecta a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan y a la Junta Directiva.
- II) Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOIEMH, se ha realizado un diagnóstico de situación a través de diversas actividades (encuestas, recogida de información, análisis, debate interno...) lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.
- III) Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad se dará mayor publicidad y difusión entre la plantilla no sólo al II Plan de Igualdad de la AFQCV sino también al Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.
- IV) Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de **AFQCV**.

II Plan de Igualdad de la AFQCV con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Por otro lado, este Plan de Igualdad pretende favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que la mayoría de estos se centran en lograr la igualdad entre los géneros y en la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones.

Las medidas correctoras, que se han elaborado como consecuencia de las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico, contribuyen al logro de diferentes ODS:

- ODS 1. Fin de la pobreza. Es necesario que todas las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales dignas que les permitan cubrir sus necesidades básicas.
- ODS 4. Educación. La formación en igualdad de oportunidades y en cualquier materia relacionada con este ámbito es imprescindible para poder implantar el Plan de Igualdad en la AFQCV.
- ODS 5. Igualdad de género. El propio Plan busca promover la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Aquellas mujeres que realizan tareas no remuneradas, dedican menos tiempo a desempeñar un trabajo remunerado o necesitan ciertas adaptaciones en el puesto de trabajo. Con este Plan, se pretende promover y facilitar la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito laboral.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades. Con este Plan se pretende una inclusión sociolaboral de todas las personas, independientemente de su sexo o cualquier otra condición, y garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de actuaciones discriminatorias en la AFQCV.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles; ODS 12. Producción y consumo responsables; ODS 13. Acción por el clima. Se busca el fomento de la sostenibilidad medioambiental y social mejorando la gestión de los recursos humanos y el uso eficiente de los recursos materiales de la AFQCV.

II. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre y razón social	Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana (AFQCV)
NIF	G46730206
Titularidad Ámbito Funcional	ENTIDAD PRIVADA, SIN ÁNIMO DE LUCRO. ÁMBITO AUTONÓMICO: Comunidad Valenciana
Actividad	Diversidad Funcional/ Personas con discapacidad. Atención a personas con FQ Y a sus familias.
Sector	TERCER SECTOR, ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo: Centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la CV
Nº de Centros de Trabajo	1 único centro de trabajo
Dirección del Centro de Trabajo	C/ Explorador Andrés Nº4 pta 10 46022 Valencia
Teléfono	963567616
Web	www.fqvalenciana.com
Correo electrónico	trabajosocial@fqvalenciana.com
Persona de contacto	Mónica Hervás
Partes Suscriptoras: - Representante Legal - Responsable de Igualdad	Ana Gómez- Lechón Mónica Hervás
Firma Compromiso por la Igualdad	12 de septiembre de 2023
PLAN: Obligatorio / Voluntario	VOLUNTARIO
Plan de Igualdad Período de Vigencia: 3 años	15 septiembre de 2023 al 15 de septiembre de 2026 2023 - 2026
Evaluación	Anual Y al finalizar el Plan

CARACTERÍSTICAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Junta Directiva 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número	4	9	13
Porcentaje	31%	69%	100%

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Plantilla 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número	2	6	8
Porcentaje	25%	75%	100%

Distribución de la Plantilla por formación Académica 2023			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Licenciatura		1	1
Diplomatura	2	4	6
Bachiller/FP		1	1
Graduado Escolar			0
TOTAL	2	6	8

Otros datos de la Plantilla 2023			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Puestos de Dirección o Responsabilidad	0	0	0
Contratación a tiempo completo	0	0	0
Contratación a tiempo parcial	2	6	8
Contratación con Grado de Discapacidad 33% hasta 64%	0	0	0
Contratación con Grado de Discapacidad + del 65%	0	1	1

En conformidad con los artículos 2 y 3 del RD 901/20202 este **Plan de Igualdad es Voluntario** (ya que la entidad cuenta con menos de 50 trabajadores) **y se aplicará a toda la plantilla de la Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana.** (A fecha de 20 de octubre de 2023 hace un total de 8 personas trabajadoras).

La **AFQCV**, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

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 **AFQCV**. Y en este marco de compromiso, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), **AFQCV**, acordó con fecha 11 de septiembre de 2023 su II Plan de Igualdad, recogido en Acta del 23 de septiembre de 2023 de la Junta Directiva y dándolo a conocer entre todas las personas trabajadoras de la entidad.




La Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana se constituye en 1985. Es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es Mejorar la calidad de vida de la Personas con FQ y sus familias a través de la protección de sus derechos y la promoción de servicios.

La plantilla de la AFQCV está formada por profesionales mayoritariamente mujeres al igual que el órgano decisorio o Junta Directiva de la entidad. Además el sector en el que trabaja la entidad es un sector ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar acciones que promuevan la igualdad de género.

Así, y teniendo en cuenta el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), la **AFQCV**, concibe el II Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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. Siendo el objetivo primordial del II Plan de Igualdad la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **AFQCV**.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres

Por último, la **AFQCV**, 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 las personas trabajadoras de la **AFQCV**, mantengan la necesidad de actualizar y visibilizar las acciones de mejora lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

I. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En la Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana trabajamos por los derechos de las personas con FQ. Trabajamos por y para el respeto a la diversidad y para la erradicación de acciones que discriminan por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia personal o social.

Para conocer la situación de partida de la entidad hemos preguntado a la plantilla para recabar información. Como resultado hemos obtenido las siguientes conclusiones:

- AFQCV presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto.
- La plantilla muestra segregación horizontal. Se reproducen, ciertos parámetros propios del mercado laboral y de los sectores profesionales correspondientes. No se advierte segregación vertical clara, ni en la plantilla ni en la junta directiva.
- Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias.
- Algunas de las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción tienen formación básica en género.
- La AFQCV apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Existe una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad, a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.
- En general existe la percepción de que no existe discriminación en la organización.
- No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.

Respecto a la CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL:

Podemos concluir que debido a que toda la plantilla se encuentra contratada a tiempo parcial, favorece en cierto modo la conciliación laboral, destacando:

- Toda la plantilla tiene horario flexible que se adapta a sus necesidades, trabajando mayormente en horario de mañanas.
- Nadie ha solicitado reducción de jornada para cuidado de menores y/o familiares, aunque cuando las circunstancias personales de los/as trabajadores/as lo han precisado, se han concedido los permisos pertinentes y se flexibilizado su horario según la necesidad.
- Siempre que los servicios lo permitan, las personas trabajadoras pueden solicitar el teletrabajo para favorecer la conciliación.

El Informe del diagnóstico es el siguiente:

Características y estructura organizativa 	Junta Directiva: - La presencia de mujeres en la Junta Directiva es de 9 mujeres (69%) y 4 hombres (31%). En total hay 13 miembros de la junta directiva. - El tramo de edad se concentra entre los 40 y 65 años. Plantilla: - La AFQCV es una entidad feminizada, ya que en 2023 el 75% son mujeres (6 trabajadoras) y el 25% son hombres (2 trabajadores), haciendo un total de 8 personas trabajadoras. - El tramo de edad se concentra entre los 40 y 50 años. - El 87,5% de la plantilla es personal técnico y el 12,5% personal administrativo.
---	--



**Situación de
trabajadoras,
personas que
desempeñan
funciones
dentro de la
AFQCV y
junta
directiva**



Junta Directiva:

- Dedicar una media semanal de entre 2 y 5 horas a la AFQCV, dependiendo del tiempo que se le requiera.
- En cuanto a la antigüedad, el 15% de la misma lleva participando entre 1 y 3 años en la misma y el 85% lleva más de 5 años.

Plantilla:

- El 100% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido.
- El 100% de la plantilla se encuentra en modalidad de jornada continua a tiempo parcial. Ninguna persona trabajadora está contratada a tiempo completo.
- En cuanto a la antigüedad, el 75% de la misma lleva trabajando en la AFQCV más de 10 años. El otro 25% de la plantilla lleva menos de 1 año contratada.
- En relación con las categorías, encontramos que existen 3 niveles diferentes: Psicóloga (12,5%), trabajadora social (12,5%), fisioterapeutas (50%), nutricionista (12,5%) y auxiliar de servicios (12,5%).
- Nadie de la Plantilla ocupa puestos de dirección y/o de responsabilidad de gestión/dirección.
- La plantilla cobra según la tabla salarial del convenio colectivo al que estamos adscritos.

**Proceso de
Selección,
contratación
Y
clasificación
profesional**



La Política de Personal de la AFQCV marca las posibilidades de contratación en base a las actividades a realizar y a los perfiles del equipo técnico actual. La Junta Directiva, en función de las necesidades organizativas, solicita y define las nuevas incorporaciones, teniendo la última decisión sobre una incorporación junto con las personas responsables del equipo técnico. Esta política de contratación recoge las funciones de cada puesto según los requisitos exigidos por la entidad.
https://drive.google.com/file/d/1R9vGzh_cwG9WPdTS8F0TXVI3LP31tHvR/view?usp=sharing

La AFQCV hace uso de sistemas externos de reclutamiento (páginas web especializadas, entre otros). Asimismo, utiliza un método que incluye: criba curricular, comprobación de experiencias y formaciones aportadas, y entrevista personal. En todos los procesos de selección se hace hincapié en resaltar algunas características genéricas o transversales que son deseables para el puesto ofertado.





Formación



La AFQCV ofrece oportunidades de formación dirigidas a toda la plantilla, en base a las necesidades de capacitación de las personas del equipo técnico o por ser precisa la capacitación en alguna herramienta específica.

Cualquier persona de la plantilla dispone de un presupuesto de 250€ o 500€ anuales para realizar la formación que desee, según sus necesidades y el puesto/labor que ocupa.

La oferta formativa es publicitada de manera interna y tiene carácter voluntario, impartándose normalmente en horario laboral. Además, la AFQCV ofrece flexibilidad horaria para acudir a cursos externos.

En 2023 se han realizado las siguientes formaciones: Sistema de Gestión de Calidad, Financiación europea, Máster en Fisioterapia Respiratoria y Cardíaca, Supervisión de casos de intervención psicológica, Intervención social en situaciones de riesgo en infancia y adolescencia...La formación de la plantilla viene recogida en el Plan Anual de Formación, donde se recoge la formación específica que deben desempeñar las personas trabajadoras y el presupuesto de cada uno de los/las trabajadores/as.

https://drive.google.com/file/d/1tfsk54_cNkzctYcW-Yr4GBbZ0fWvV72k/view?usp=drive_link

Promoción y desarrollo profesional



No existen planes específicos de promoción, ya que a día de hoy no hay posibilidad de promoción profesional en la AFQCV. Pero si esta se produjese, se considerarían cuestiones como la eficiencia, el trabajo en equipo, la capacidad de trabajar en proyectos y el compromiso con la entidad y su misión.

Condiciones de trabajo. Auditoría salarial



Tal y como marca el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre la AFQCV a través de su gestoría laboral ha realizado una auditoría retributiva entre la plantilla de la entidad.

En 2022 la auditoría retributiva tuvo como resultado una brecha salarial total de -16,48. Teniendo una remuneración más alta las mujeres que los hombres.

Registro Salarial 2022:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EnFJHrgcLz8sDy891Y0rWSrDNMxQOGHa/edit?usp=sharing&ouid=114715618453985417423&rtpof=true&sd=true>





**Ejercicio
corresponsable
de los
derechos de la
vida personal,
familiar y
laboral.
Conciliación**



Junta Directiva:

- El 100% opina que se tiene en cuenta su situación personal y familiar a la hora de organizar actividades relacionadas con la AFQCV.
- Las medidas de conciliación existentes para la Junta Directiva de la AFQCV se centran, principalmente, en permisos por emergencias personales y/o familiares y el uso de herramientas TIC que facilitan la comunicación a distancia.
- En relación a la distribución por responsabilidades familiares, el 94% tiene responsabilidades familiares y/o personas a su cargo.

Plantilla:

- En cuanto a las medidas existentes, son las mismas que para la Junta Directiva, pero también se suma la flexibilización de los horarios de trabajo.
- La AFQCV asegura que acogerse a estas medidas no afecta a la situación profesional de la trabajadora.
- En cuanto a la distribución por responsabilidades familiares, el 50 % de las personas trabajadoras tiene hijos/as menores a su cargo.
- El 75% de la plantilla manifiesta que no tiene dificultades para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares.
- El 50% de la plantilla no ha utilizado las medidas de conciliación existentes ya que no las ha necesitado. Y el 50% que sí que ha utilizado las medidas de conciliación expresa que se les ha facilitado sin ningún problema.

**Infrarrepresentación
femenina**



Junta Directiva:

- Actualmente la junta directiva está compuesta por 9 mujeres y 4 hombres que son miembros decisorios de la organización. Asumiendo la presidencia de la entidad una mujer. Así como las 3 Vicepresidencias están dirigidas por 3 mujeres, lo que da lugar a que no haya infrarrepresentación femenina en el órgano de mando.

Plantilla:

- Actualmente la plantilla está compuesta por 6 mujeres y 2 hombres y ninguna persona de la plantilla tiene puestos directivos. Todas son personas técnicas. Por lo que tampoco existe infrarrepresentación femenina .

Comunicación



Los canales de comunicación que se utilizan habitualmente en la AFQCV son principalmente: Reuniones, correo electrónico, manuales/guías, y publicaciones (página web, redes sociales). La AFQCV está altamente comprometida con la igualdad de oportunidades y con el lenguaje inclusivo revisando el uso del lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones tanto internas como externas.

**Prevención
del acoso**



La AFQCV cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. Asimismo, señala que hasta ahora no se han detectado situaciones de acoso en la entidad.



Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos se establecieron unas **pautas generales para corregir los desequilibrios detectados y las posibles áreas de mejora** en las que se puede **implantar la igualdad de oportunidades en la AFQCV**. En el presente Plan, se establecen determinadas acciones para promover la mejora de esta situación, sin perjuicio que la Comisión de Igualdad del Plan, pueda acordar la implantación de otro tipo de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

Finalmente, en función a la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del II Plan de Igualdad de la AFQCV. Se considera que el mismo, será positivo para las mujeres y los hombres de la organización. Tanto para la plantilla como para la Junta Directiva de la entidad.

Representación de las personas trabajadoras:

Actualmente la AFQCV no cuenta con ningún representante sindical de las personas trabajadoras de la entidad sita en la C/ explorador Andrés Nº 4 Pta 10 46022 Valencia, único centro de trabajo de dicha entidad.

Pero se ha denominado a Mónica Hervás como representante de Igualdad y trabajadora de la AFQCV para la puesta en marcha de y seguimiento del II Plan de Igualdad.

Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la AFQCV:

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad está compuesta por Ana Gómez-Lechón representante legal de la AFQCV y Mónica Hervás Trabajadora de la entidad. Se solicita tanto a UGT como a CC.OO su participación en la Comisión Negociadora. UGT desestima su colaboración en la elaboración de dicho Plan y de CC.OO no obtenemos respuesta ni vía mail, ni vía telefónica.

Por ello desde la Comisión creada por la entidad se trabaja en la elaboración del II Plan de Igualdad y ambas partes Junta Directiva y Responsable de Igualdad (Mónica Hervás, en representación de las personas trabajadoras) son las que conciertan el siguiente Plan de Igualdad. II Plan de Igualdad de la AFQCV.

II. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES: El II Plan de Igualdad, refleja el compromiso de potenciar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

Garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, es decir, la igualdad de trato, entre mujeres y hombres

1.- Área de Cultura y Gestión Organizativa	1. Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad, como valor estratégico, sensible a la igualdad de género, no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, origen, identidad, orientación sexual y religión y promover el uso de lenguaje inclusivo.
2.- Área de Selección y Contratación	2. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.
3.- Área de clasificación Profesional	3. Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.






4.- Área Formación y Desarrollo profesional	4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada. Capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que promueven.
5. Área Promoción y Desarrollo Profesional	5. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.
6.- Área de Condiciones de trabajo y salud laboral	6. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad y salud laboral.
7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	7. Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora de la organización.
8. Infrarrepresentación femenina	8. Favorecer la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios donde se detecte infrarrepresentación femenina.
9.- Retribuciones	9. Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Actualizar anualmente el Registro salarial.
10.- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	10. Prevenir y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.
11.- Comunicación no discriminatoria	11. Promover acciones de comunicación y formación inclusiva, en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, usando un lenguaje que incluya a todas las personas. El lenguaje inclusivo se integra en el pensamiento y surge de manera natural en cualquier contexto.

Con este Plan de Igualdad, **AFQCV**, desea mantener y si es posible, mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Este **II Plan de Igualdad** pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **AFQCV**, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer y en la toma de decisiones, así como visualizar su compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación a la totalidad del personal de la organización, en su centro de trabajo, órganos de gobierno, así como de estudiantes en prácticas, con o sin beca, voluntariado, etc.

En la medida de sus posibilidades, **AFQCV**, dará 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, como entidad de referencia.

Acciones consolidadas en el I Plan de Igualdad de la AFQCV	9
Acciones pendiente de consolidar	2
Acciones para el II Plan de Igualdad de la AFQCV	24
TOTAL ACCIONES PLAN DE IGUALDAD	35




2) CAPÍTULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación y vigencia

El **II Plan de Igualdad**, extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras y al órgano de Gobierno que la organización tenga o pueda tener en la Comunidad Valenciana.

La **AFQCV**, podrá adaptar el **II Plan de Igualdad** a las exigencias del Convenio Colectivo aplicable, es decir, al Convenio Colectivo de *centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana*.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 3 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 15 de septiembre de 2023, hasta el 15 de septiembre de 2026, pero se mantendrá vigente hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir, 15 de junio de 2026, la Junta Directiva se reunirá con el Comité de Igualdad para trabajar y constituir el siguiente Plan de Igualdad.

3) CAPÍTULO TERCERO: Comité de Igualdad

La AFQCV ya en su I Plan de Igualdad crea una Comisión de Igualdad para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Su función principal es promocionar la igualdad de oportunidades en las bases de la AFQCV, favoreciendo una cultura organizacional basada en la igualdad efectiva y la conciliación.

Las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad son:

- Ana Gómez-Lechón Moliner (Presidenta AFQCV)
- Marta Jordán Sierra (Vicepresidenta AFQCV)
- Mónica Hervás Villán (Trabajadora Social AFQCV)

En caso de no poder estar presentes en las reuniones alguna de las personas designadas, se contemplan como suplentes:

- Teresa Pinazo Cáceres (Administrativa AFQCV)
- Irene Más Palomares (Secretaria AFQCV)

Para el cumplimiento de la función principal, es necesario que se cumplan las siguientes funciones:

- **Implementar** el Plan y sus objetivos.
- Garantizar el principio de **igualdad y no discriminación** en la entidad.
- Establecer la **metodología** y las fases a seguir en la elaboración del Plan.
- **Analizar** los datos para elaborar el diagnóstico.
- **Seguimiento y evaluación** del Plan para ver el grado de cumplimiento.
- Realizar **propuestas de cambio** para el cumplimiento de los objetivos marcados. Será quién decida si finalizado el plazo de vigencia, el Plan se **prolonga** tácitamente por periodos sucesivos de un año, por ser los objetivos perseguidos los mismos que se establecen en el presente documento o si, por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla.
- Aprobar y aplicar **nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas** de ejecución para el desarrollo de los próximos Planes.



- Deberá **difundir** todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan.
- Atender y resolver **consultas** en relación al Plan y a la igualdad de oportunidades formuladas por las personas que conforman la entidad.

La Comisión se **reunirá** al menos una vez cada año convocada por la persona que ostenta la Presidencia de la Comisión, y/o a petición de cualquiera de sus miembros, con un preaviso mínimo de 7 días naturales. En las **actas** de dichas reuniones, se delimitarán los temas tratados, las acciones o los acuerdos acordados que se han de afrontar y el plazo estimado de realización. También se fijará la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión tengan validez deben ser adoptados por mayoría de la misma.

4) CAPÍTULO CUARTO: Acciones implantadas

La **AFQCV**, con anterioridad al inicio de este proceso, ha ido implantando medidas de igualdad y perspectiva de género, mejorando lo establecido en su convenio colectivo.

Dichas medidas o acciones se encuentran actualmente en vigencia, se concretaban en doce (12) medidas de acción positiva, constituyendo la incorporación de la perspectiva de género pertinente con la cultura organizacional, la eficiencia y la sostenibilidad de la organización.

A continuación mostramos por áreas las **acciones implantadas** del I Plan de igualdad de la CV y las que a día de hoy siguen pendientes de implantar. Acciones por áreas:

1. Área de Acceso al Empleo

- A1. Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar un proceso de selección no discriminatorio.
- A2. Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección formado de manera equitativa por hombres y mujeres. (Pendiente de implantar?)
- A3. Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.

2. Área de Conciliación

- A4. Estudiar y analizar las necesidades de la plantilla y la posibilidad de flexibilizar el horario según sus necesidades y las de la AFQCV.
- A5. Informar al personal en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

3. Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación

- A6. Promocionar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidos a todo el personal, a la persona Responsable de Igualdad y a los miembros de la junta Directiva. (Pte de implantar)
- A7. Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia de género
- A8. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género



4. Área de Salud Laboral

A9. Información y Orientación en temas de acoso y como proceder.

A10. Diseñar, Establecer y hacer público un “Protocolo de Detección, Actuación y Prevención sobre el acoso sexual” que clarifique el procedimiento, las acciones y medidas sancionadoras. <https://fqvalenciana.com/documentos-de-interes/>

5. Área de Comunicación y lenguaje no sexista

A11. Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de AFQCV (Junta directiva y plantilla) deberán de conocer y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.

A12. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones a un lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos, tanto a nivel interno como a nivel externo.

5) CAPÍTULO QUINTO: Acciones a implantar en el II Plan de Igualdad

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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.

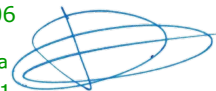
El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOIEMH, en el presente capítulo se recoge, dentro de cada una de las siguientes **áreas de actuación**, del II Plan de Igualdad de la AFQCV estructurado en **once áreas** de acción: **1. Cultura y Gestión organizativa, 2. Proceso de selección y contratación, 3. Clasificación profesional, 4. Formación, 5. Promoción profesional, 6. Condiciones de trabajo y salud laboral 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, 8. Infrarrepresentación femenina, 9. Retribuciones, 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, 11. Comunicación no discriminatoria.**

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 funcionamiento de la AFQCV, 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 la AFQCV, y, por lo tanto, a tratar en este II Plan de Igualdad, tras la determinación de las partes que conciertan dicho Plan, Junta Directiva y Trabajadoras de la AFQCV.



EJE DE ACTUACIÓN 1. ÁREA DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Objetivo General: Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad, como valor estratégico, sensible a la igualdad de género, no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, origen, identidad, orientación sexual y religión.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5	1. Poner a disposición de todas las personas de la AFQCV el II Plan de Igualdad	1.1. Nº de personas a quien se les ha enviado el II Plan de igualdad de la AFQCV	1.1.1.El 100% de la junta directiva y del equipo técnico ha recibido el Plan 1.1.2.El 100% de las personas trabajadoras ha recibido el Plan 1.1.3. Al menos 3 colaboradores han recibido el Plan	Anual
5	2. Incluir referencias de los avances del Plan en la memoria final de la AFQCV	2.1. Nº de referencias incluidas	2.1.1. Al menos incluir 2 referencias	Anual
5	3. Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la AFQCV	3.1. Nº de proyectos en los que se han incorporado indicadores de género 3.2. Nº de servicios en los que se han incorporado indicadores de género	3.1.1. Al menos la mitad de los proyectos incorporan indicadores de género 3.2.1. Al menos la mitad de los servicios incluyen indicadores de género	Anual
5	4. Medir el impacto de género de los programas desarrollados desde la AFQCV	4.1. % de cumplimiento de los indicadores de género de los programas 4.2. Nº de canales de comunicación para difundir el impacto de género de los programas	4.1.1. Al menos el 50% de los indicadores de género se cumplen 4.2.1. Al menos 2 canales de comunicación distintos utilizados	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS
1.	Poner a disposición de todas las personas de la AFQCV el II Plan de Igualdad	Junta Directiva y equipo técnico AFQCV	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan en la memoria final	Junta Directiva y equipo técnico AFQCV	
3.	Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la AFQCV	Junta Directiva, responsable de proyectos y equipo técnico AFQCV	
4.	Medir el impacto de género de los programas desarrollados de AFQCV	Junta Directiva, responsable de proyectos y equipo técnico AFQCV	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN:

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD													
Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Poner a disposición de todas las personas de la AFQCV el II Plan de Igualdad												
2.	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan en la memoria final												
3.	Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la AFQCV												
4.	Medir el impacto de género de los programas desarrollados de AFQCV												




EJE DE ACTUACIÓN 2. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo General: Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5	1. Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad	% de documentos revisados % de documentos actualizados	1.1.1. El 100% de los documentos ha sido revisado 1.2.1. El 100% de los documentos ha sido actualizado	Anual
5	2. Las competencias requeridas deben Especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género	2.1. Nº de ofertas lanzadas objetivas y sin estereotipos de género	2.1.1. El total de las ofertas lanzadas son objetivas y sin estereotipos de género	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS
1.	Revisar el lenguaje y contenidos de los documentos utilizados en la selección de personal	Junta Directiva, técnico responsable de selección de personal	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género	Junta Directiva, técnico responsable de selección de personal y equipo técnico de la AFQCV	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 2:

EJE 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Revisar el lenguaje y contenidos de los documentos utilizados en la selección de personal												
2.	Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género												

EJE DE ACTUACIÓN 3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5,8	1. Describir el sistema de criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías profesionales	1.1. Nº y % de contratos desagregado por mujeres y hombres	1.1.1. Crear un sistema de valoración de los puestos de trabajo según categorías profesionales desagregado por género	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Describir el sistema de criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías profesionales	Junta Directiva, técnico responsable de selección de personal, Comité de Igualdad y otros técnicos de la AFQCV	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 3:

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Describir el sistema de criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías profesionales												

EJE DE ACTUACIÓN 4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
8	1. Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora	1.1. % de personas participantes en acciones para la promoción profesional	1.1.1. En el 100% de las personas se tiene en cuenta la idoneidad y competencias, independientemente del género	Anual
8	2. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente de su jornada	2.1. % de oportunidades de promoción difundidas en todo el ET	2.1.1. El 100% de las ofertas de promoción se difunden a todo el ET	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora	Junta Directiva, técnico responsable de recursos humanos	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente de su jornada	Junta Directiva y técnico responsable de recursos humanos.	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 4:

EJE 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora												
2.	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente de su jornada												

EJE DE ACTUACIÓN 5. ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo General: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada. Capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que promueven.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
4, 5	1. Informar y Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la AFQCV	Nº de cursos en el plan de formación de la AFQCV % del ET participante en la formación % de la JD participante en la formación	1.1.1. Al menos realizar 1 formación 1.2.1. Al menos el 60% del ET participa 1.3.1. Al menos el 60% de la JD participa	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Formar y Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la AFQCV	Junta Directiva y equipo técnico de la AFQCV	1000 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 5:

EJE 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Formar y Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la AFQCV												

EJE DE ACTUACIÓN 6. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Objetivo General: Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5, 8	1. Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral	1.1. Nº de medidas establecidas	1.1.1. Al menos 1 medida establecida	Anual
5	2. Revisión del "Protocolo de Acogida", de la Entidad con enfoque de igualdad	2.1 % de revisión del Protocolo de Acogida	2.1.1. 1 Protocolo de bienvenida revisado al 100%	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 6. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral	Junta Directiva	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Revisión del "Protocolo de Acogida", de la Entidad con enfoque de igualdad	Junta Directiva y técnico responsable de igualdad y Comité de Igualdad.	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 6:

EJE 6. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral												
2.	Revisión del "Protocolo de Acogida", de la Entidad con enfoque de igualdad												

EJE DE ACTUACIÓN 7. DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo General: Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora de la organización.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5, 8, 10	1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la AFQCV	1.1. Nº de personas a las que se les ha informado de sus derechos de conciliación 1.2. % de personas que se han acogido a las medidas de conciliación	1.1.1. El total de la AFQCV conoce sus derechos de conciliación 1.2.1. El 100% de las personas que han solicitado medidas de conciliación ha accedido a ellas	Anual
5, 8	2. Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio	2.1. % de personas que solicitan el uso de permisos	2.1.1. El 100% de las personas que solicitan los permisos ha tenido respuestas positivas	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 7. DERECHO DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la AFQCV	Junta Directiva, responsable de recursos humanos y Comité de Igualdad	500 € y todos los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio	Junta Directiva y Comité de Igualdad.	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 7:



EJE DE ACTUACIÓN 7. DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL													
Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la AFQCV												
2.	Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio												

EJE DE ACTUACIÓN 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
Objetivo General: <i>Favorecer la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios.</i>				
Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5	1. Fomentar la participación de las mujeres en áreas de responsabilidad, como es la Junta Directiva	1.1. % de mujeres con responsabilidad en la junta directiva	1.1.1. Al menos el 70% de mujeres miembros de la junta directiva con responsabilidad.	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Fomentar la participación de las mujeres en áreas de responsabilidad, como es la Junta Directiva	Junta Directiva, equipo técnico y Comité de Igualdad	200 € y los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas



CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 8:

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Fomentar la participación de las mujeres en áreas de responsabilidad, como es la Junta Directiva												

EJE DE ACTUACIÓN 9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

Objetivo General:

Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Actualizar anualmente el Registro salarial.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5	1. Realizar de manera periódica un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres	1.1 % de mujeres y % de hombres con mismo salario según puesto y responsabilidad	1.1.1. 0 casos de desigualdad salarial	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Realizar de manera periódica un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres	Responsable Recursos Humanos, Gestoría Laboral y Comité de Igualdad	300 € y los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN EJE 9:

EJE 9. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

Nº	Medida	2024				2025				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Realizar de manera periódica un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres												

EJE DE ACTUACIÓN 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo General:

Prevenir y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5	1. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la AFQCV	Nº de casos de acoso producidos Nº de consultas recibidas por acoso Nº de denuncias atendidas	1.1.1. 0 casos de acoso producidos 1.2.1. 0 consultas recibidas 1.3.1. El total de denuncias recibidas son atendidas	Anual
5	2. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a la junta directiva y al equipo técnico	2.1. Nº de personas que han recibido el protocolo de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo	2.1.1. El total de la JD y ET de la AFQCV recibe el protocolo	Anual
5	3. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a nuestras personas socias.	3.1. Nº de personas socias a las que se ha enviado el protocolo	3.1.1. El 90% de las personas socias conoce el protocolo de acoso de la AFQCV	Anual

RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la AFQCV	Responsable Recursos Humanos, Comité de Igualdad y Junta Directiva	500 € y los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a la junta directiva y al equipo técnico	Responsable Recursos Humanos, Comité de Igualdad y Junta Directiva	
3.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a nuestras personas socias.	Responsable Recursos Humanos, Responsable Comunicación, Comité de Igualdad y Junta Directiva	




CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN:

EJE 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO													
Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la AFQCV												
2.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a la junta directiva y al equipo técnico												
3.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a nuestras personas socias.												

EJE DE ACTUACIÓN 11. COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIA

Objetivo General:

Promover acciones de comunicación inclusiva, en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, usando un lenguaje que incluya a todas las personas. El lenguaje inclusivo se integra en el pensamiento y surge de manera natural en cualquier contexto.

Relación con ODS	Medidas	Indicadores de seguimiento y evaluación	Metas	Temporalidad
5,8,10	1. Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los procesos del Sistema de Calidad	1.1. % de Contenidos revisados	1.1.1. Revisión del 100% de los documentos del sistema de calidad	Anual
5,8,10	2. Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, revisión de documentación, en especial, aquella que han de firmar las personas usuarias y beneficiarias de los servicios de la entidad	2.1. % de Contenidos revisados	2.1.1. Revisión del 100% de los documentos de comunicación con las personas socias tanto comunicación externa como interna	Anual




RECURSOS NECESARIOS:

RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL EJE 11. COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIA			
Nº	Medida	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES
1.	Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los procesos del Sistema de Calidad	Responsable Calidad, Comité de Igualdad y Junta Directiva	500 € y los recursos materiales necesarios para alcanzar estas medidas
2.	Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los documentos de comunicación con las personas usuarias.	Equipo Técnico, Comité de Igualdad y Junta Directiva	

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN:

EJE 11. COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIA													
Nº	Medida	2023/24				2024/25				2025/26			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los procesos del Sistema de Calidad												
2.	Análisis del lenguaje inclusivo en la revisión de los documentos de comunicación con las personas usuarias												

6) CAPÍTULO SEXTO: Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Los objetivos y acciones que se recogen en el II Plan de Igualdad de AFQCV, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora continua en la gestión, no sólo de la entidad, sino del II Plan de Igualdad de la AFQCV. Por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.




Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de la AFQCV y I Plan de Igualdad). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes. Por ello en estos informes se recogerán los obstáculos y necesidades que nos hemos encontrado y cuales han sido los reajustes de las mismas.

Para el seguimiento de las acciones se diseñarán siempre que sea necesario herramientas específicas adaptadas a cada acción e indicadores que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad y los obstáculos...

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios y a la Comisión de Igualdad. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad de la Comisión de Igualdad.

El Comité de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, la revisión del presupuesto económico y la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, y que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el III plan de Igualdad de AFQCV o la prorrogación de este II Plan de Igualdad, si las medidas que se pretenden alcanzar son las mismas.

Las fases de la evaluación serán:

1. Evaluación previa, que corresponde al diagnóstico
2. Evaluación intermedia. Que se realizará al finalizar cada año de vigencia del Plan
3. Evaluación final. Se realizará al finalizar el Plan y deberá aportar resultados concretos que nos permitirá conocer el grado de cumplimiento de cada acción. Se realizará un informe final que permita:
 - a. Conocer si se han alcanzado todos los objetivos del plan y se han implantado todas las acciones del mismo.
 - b. Información sobre el grado del cumplimiento del Plan de Igualdad.
 - c. Conocer el impacto en la Plantilla de la AFQCV
 - d. Obtener información para crear el III Plan de Igualdad o prorrogar el mismo

El informe/ evaluación intermedia que la Comisión realice será público para toda la AFQCV, siguiendo el principio de transparencia.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del II Plan de igualdad de la AFQCV es el siguiente:

1. Evaluación de resultados. Indicadores

	INDICADOR	ESTANDAR/META	2023/24	2024/25	2025/26
EJE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD	Nº de personas a quien se les ha enviado el II Plan de igualdad de la AFQCV	El 100% de la junta directiva y del equipo técnico ha recibido el Plan igualdad			
		El 100% de las personas trabajadoras ha recibido el Plan			
		Al menos 3 colaboradores han recibido el Plan			
	Nº de referencias sobre el II Plan Igualdad incluidas	Al menos 2 referencias			
	Nº de proyectos y Nº de servicios en los que se han incorporado indicadores de género	Al menos el 50% de los proyectos incorporan indicadores de género			
		Al menos el 50% de los servicios incluyen indicadores de género			
	% de cumplimiento de los indicadores de género de los programas	Al menos el 50% de los indicadores de género se cumplen			
	Nº de canales de comunicación para difundir el impacto de género de los programas	Al menos 2 canales de comunicación distintos utilizados			
EJE 2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	% de documentos revisados y % de documentos actualizados	El 100% de los documentos ha sido revisado			
		El 100% de los documentos ha sido actualizado			
	Nº de ofertas lanzadas objetivas y sin estereotipos de género	El total de las ofertas lanzadas son objetivas y sin estereotipos de género			
EJE 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Nº y % de contratos desagregado por mujeres y hombres	Crear un sistema de valoración de los puestos de trabajo según categorías profesionales desagregado por género			
EJE 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	% de personas participantes en acciones para la promoción profesional	El 100% de las personas que promocionan, se tiene en cuenta la idoneidad y competencias, independientemente del género			
	% de oportunidades de promoción difundidas en todo el ET	El 100% de las ofertas de promoción se difunden a todo el ET			



EJE 5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Nº de cursos en el plan de formación de la AFQCV	Al menos realizar 1 formación en materia de igualdad			
	% del ET participante en la formación	Al menos el 60% del ET participa			
	% de la JD participante en la formación	Al menos el 60% de la JD participa			
EJE 6 CONDICIONES DE TRABAJO	Nº de medidas establecidas	Al menos 1 medida establecida			
	% de revisión del Protocolo de Acogida	Protocolo de bienvenida revisado al 100%			
EJE 7 DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Nº de personas a las que se les ha informado de sus derechos de conciliación	El total de la AFQCV conoce sus derechos de conciliación			
	% de personas que se han acogido a las medidas de conciliación	El 100% de las personas que han solicitado medidas de conciliación ha accedido a ellas			
	% de personas que solicitan el uso de permisos	El 100% de las personas que solicitan los permisos ha tenido respuestas positivas			
EJE 8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	% de mujeres con responsabilidad en la junta directiva	Al menos el 70% de mujeres miembros de la junta directiva con responsabilidad.			
EJE 9 RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	% de mujeres y % de hombres con mismo salario según puesto y responsabilidad	0 casos de desigualdad salarial			
EJE 10 PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Nº de casos de acoso producidos	0 casos de acoso producidos			
	Nº de consultas recibidas por acoso	menos de 3 consultas recibidas			
	Nº de denuncias atendidas	El total de denuncias recibidas son atendidas			
	Nº de personas que han recibido el protocolo de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo	El total de la JD y ET de la AFQCV recibe el protocolo			
	Nº de personas socias a las que se ha enviado el protocolo	El 90% de las personas socias conoce el protocolo de acoso de la AFQCV			
EJE 11 COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIA	% de Contenidos revisados sistema de calidad	Revisión del 100% de los documentos del sistema de calidad			
	% de Contenidos revisados comunicación con las personas socias	Revisión del 100% de los documentos de comunicación con las personas socias tanto comunicación externa como interna			

Otras Intervenciones					
----------------------	--	--	--	--	--

2. Otros indicadores para la evaluación.

Además de la evaluación de los resultados (indicadores de control) desde la AFQCV también se tendrá en cuenta para la evaluación los siguientes indicadores:

- Indicadores de proceso:
 - Grado de sistematización de los procedimientos.
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Mecanismos de seguimiento periódico.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
 - Otros.
- Indicadores de impacto:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Cambios en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios en la cultura de la entidad.
 - Cambios en la imagen de la entidad.
 - Mejora de las condiciones de trabajo.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Otros.

Y en la Evaluación Final del II Plan de Igualdad de la AFQCV también se tendrá en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.




7) CAPÍTULO SÉPTIMO: Procedimiento de Modificación

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, de este II Plan de Igualdad, la AFQCV se ha planteado el siguiente procedimiento de actuación:

Comisión Negociadora/ Comité de Igualdad

El comité de igualdad se reunirá al menos cada 3 meses para analizar la información y/o seguimiento del Plan y recopilar las posibles discrepancias reportadas.

Además se pondrá a disposición de las personas trabajadoras los canales de contacto para reportar posibles discrepancias y/o problemáticas surgidas.

Los canales de comunicación para reportar incidencias son:

Tfno: 96.356.76.16

E- Mail: trabajosocial@fqvalenciana.com / anagolemo@hotmail.com

Serán funciones de la Comisión Negociadora:

- Identificación de la Necesidad de Modificación del Plan de Igualdad:

- Recopilar datos y feedback de empleados/as para entender la percepción y eficacia del plan.
- Recoger e Identificar posibles discrepancias entre los objetivos e indicadores establecidos y los resultados alcanzados. En aquellos casos que el Comité valore como importante las posibles discrepancias se realizará una evaluación detallada para comprender la naturaleza de las discrepancias y sus posibles causas.
- Evaluar anualmente la efectividad del plan de igualdad, para poder Identificar las áreas de mejora o cambios necesarios, bien por cambios en la legislación, bien por que exista necesidad de modificar algún apartado del Plan de Igualdad.

- Propuesta de Modificaciones:

- Desarrollar propuestas de modificación basadas en los hallazgos del análisis y asegurarse de que las modificaciones estén alineadas con los objetivos de igualdad y los cambios en la legislación.
- Trasladar a la plantilla y a la Junta Directiva de la AFQCV, las discrepancias recogidas y las propuestas de modificación pertinentes.

- Aprobación y Documentación:

- Presentar las propuestas de modificación a la Junta directiva de la AFQCV para su aprobación.
- Documentar las modificaciones realizadas de manera clara y accesible para la plantilla y para la Junta Directiva, así como para los Grupos de Interés y publicar dichas modificaciones.

- Comunicación Transparente:

- Se proporcionará información transparente a los/as empleados/as sobre las acciones tomadas para abordar las discrepancias y/o las posibles modificaciones.

Glosario

Androcentrismo

Enfoque de la investigación y los estudios desde una perspectiva del género masculino. Una sociedad androcéntrica lo masculino se toma como modelo referente que hay que imitar.

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se quiere suprimir y prevenir la discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Análisis de Género

Estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder en la toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les asignan.

Barreras Invisibles

Obstáculos a los plenos derechos de las mujeres fundamentados en las estructuras y costumbres sociales.

Buenas Prácticas

Acciones positivas realizadas para conseguir la igualdad de oportunidades para las mujeres. Su aplicación y resultados sirven de modelo a organismos y entidades para futuras planificaciones y actuaciones.

Capacitación

Proceso de acceso a recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

Coeducación = Educación en igualdad

Una educación centrada en los y las alumnas considerando a ambos grupos en igualdad de derechos y oportunidades.

Cuota

Proporción de los cargos, escaños o recursos que tienen que ser atribuidos a un colectivo específico. Con esta medida se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones que comportan toma de decisiones, en cuanto al acceso a las oportunidades de formación y a los sitios de trabajo.

Democracia paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por hombres y mujeres en la que la representación equilibrada de ambos géneros en las tareas decisorias de la política es una condición previa para el aprovechamiento pleno y en igualdad de la ciudadanía.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona (en razón de su sexo) de manera desfavorable.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, política o acción aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso para los miembros de uno u otro género.



Empoderamiento

Concepto que tiene una doble dimensión, una de individual de recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona; y otra de colectiva, de carácter político, que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, que ejerzan el poder.

Igualdad entre hombres y mujeres

Se puede tratar de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que supone una equivalencia en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos

Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

Feminización de la pobreza

Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

Igualdad entre sexos

Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / Transversalidad

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad recurriendo a todas las acciones políticas y medidas adecuadas.

Mainstreaming

Relativo a la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de manera que la igualdad de género se incorpore a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas por parte de personas involucradas en la adopción de decisiones.

Paridad

Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos

Perspectiva de Género

Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad

Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

Sexo/Género

El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexismo

Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de una compleja trama de estructuras en las organizaciones dominadas por el colectivo masculino que impide a las mujeres acceder a lugares destacados socialmente.

Transversalidad

Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

Violencia de género

La sociedad androcéntrica fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género.

La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Violencia Doméstica

Hace referencia a las agresiones contra las personas que conviven bajo un mismo techo. Esta violencia se considera un problema de Estado.

Visibilizar/Visualizar

Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo. *(Extraído de "Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública" Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade.).*