

# Plan de Igualdad 2017-2018

**AVECAL**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA .....	5
2. PRETENSIONES .....	7
2.1 Justificación.....	7
2.2 Objetivo .....	10
2.3 Ámbito de aplicación .....	10
2.4 Partes suscriptoras.....	10
2.5 Vigencia .....	11
2.6 Medios y recursos para su puesta en marcha .....	11
3. DIAGNÓSTICO INICIAL.....	12
3.1 Situación descriptiva de la estructura y organización.....	13
3.2 Análisis sobre Indicadores de Igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres..	20
1. Área de acceso al empleo.....	20
2. Área de conciliación. ....	21
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.....	22
4. Área de retribuciones.....	23
5. Área de salud laboral.....	23
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista. ....	24
3.3 Conclusiones del diagnóstico .....	25
4. JUSTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR ÁREAS: .....	27
5. IMPLANTACIÓN.....	38
6. CALENDARIO.....	39
7. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN .....	40
8. COMUNICACIÓN.....	42
9. BENEFICIOS PARA AVECAL .....	43
10. CONCLUSIONES.....	44

## INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal y autonómica.

Un Plan de Igualdad, tal y como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 3 del Decreto 133/2007 de 27 de julio de Consell, es 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.

Atendiendo a lo anterior, la Asociación Valenciana Empresarial del Calzado, en adelante AVECAL o ASOCIACIÓN, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades.

Desde AVECAL queremos comprometernos explícitamente con nuestra plantilla, asociados/as y con la sociedad en su conjunto, en lograr y defender la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y contribuir de ese modo al bienestar general de todas las personas en todas las áreas de sus vidas.

Somos conscientes de que en las últimas décadas se han ido removiendo obstáculos a favor de la igualdad, gracias a la incorporación y la participación de las mujeres en la vida política, empresarial, social y cultural. Sin embargo estos cambios no siempre han venido acompañados de nuevos modelos de relaciones entre los géneros.

Aunque se han dado pasos importantes en el camino hacia la equidad completa el proceso es largo y difícil si tenemos en cuenta que cambiar todo un sistema de creencias basado en estereotipos de género requiere de muchos años de trabajo, prueba de ello es que conceptos tales como: corresponsabilidad, conciliación o el empoderamiento de mujeres todavía no son completamente asumidos por la sociedad.

Siendo conscientes que las políticas se deben llevar a cabo adaptándolas a la realidad y población concreta a la que van dirigidas, para que dichas políticas sean eficaces, se hace necesario contar con un instrumento que recoja todas las acciones que se puedan poner en marcha, con un orden lógico mediante la consecución de

objetivos visibles y medibles para eliminar las desigualdades de nuestro entorno inmediato, contribuyendo a una sociedad más igualitaria y sostenible.

Es por ello que, a fecha de hoy, entre nuestras prioridades esté la elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de AVECAL, que nos sirva como herramienta de actuación a través de sus objetivos y acciones articuladas en el tiempo, donde se pueda medir de manera cualitativa y cuantitativamente el impacto de éste en nuestro entorno más inmediato; corrigiendo de ese modo deficiencias y potenciando fortalezas con el único fin de conseguir una verdadera igualdad.

## 1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El plan de Igualdad de AVECAL, se inscribe dentro del marco del cumplimiento de la ley vigente autonómica y nacional, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En particular para el desarrollo y elaboración del presente Plan de Igualdad se ha observado lo dispuesto en la Ley 9/2003 de 2 de abril para la igualdad entre hombres y mujeres de la Comunitat Valenciana, La ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad en los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana.

### Marco Autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” Como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

### Marco Nacional

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

### Marco Sectorial

La Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo 45, impone a las empresas el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar todo tipo de discriminación laboral, disponiendo que dichas medidas deberán ser negociadas y en su caso acordadas, con la representación legal del personal en la medida que determine la legislación laboral.

## 2. PRETENSIONES

### 2.1 Justificación

Las motivaciones y circunstancias de AVECAL por elaborar e implantar el Plan de Igualdad, persiguen la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su ámbito de trabajo.

La necesidad de AVECAL por incorporar dichas medidas se deben a las siguientes razones:

#### LEGALIDAD

La asociación desea introducir la legislación vigente a nivel nacional y autonómico en materia de igualdad entre hombres y mujeres. De esta manera, la empresa cumple con el artículo 9.2 y 14 de la Constitución Española y también cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

La ley establece en su Art. 45 que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", debiendo para ello "adoptar medidas que deberán negociar, y en su caso acordar" con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. En los puntos 2 a 5 de dicho artículo, define la forma en que las empresas han de cumplir con dicha obligación, estableciendo los criterios que determinan cuáles lo deben hacer necesariamente a través de un plan de igualdad y dejando a la voluntad de las demás el hacerlo bajo esta forma estructurada, sin perjuicio de que las medidas de no discriminación y de promoción de la igualdad son obligatorias en todas las organizaciones.

De acuerdo con el artículo 45 de la LOI y el artículo 20 de la ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, los planes de igualdad son obligatorios para los siguientes supuestos:

- Empresas o **centros de trabajo** de más de 250 trabajadores, debiendo ser objeto de negociación –no necesariamente de acuerdo– con los representantes de los trabajadores;
- Empresas o **centros de trabajo** en que venga recogido en el convenio colectivo que les sea de aplicación;

- Empresas o **centros de trabajo** sobre las que la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador su aplicación en sustitución de sanciones accesorias, previa negociación o consulta con la representación de los trabajadores.
- Empresas participadas mayoritariamente con capital público.

***AVECAL es una personalidad jurídica con un centro de trabajo y una plantilla asociada, su tratamiento para la aplicación de las políticas de igualdad es la misma que se considera para el termino o denominación empresa.***

De esta manera, **AVECAL en teoría por su reducido tamaño de plantilla, no está obligada a elaborar ni a implantar un plan de igualdad, pese a ello, considera que la que tomar esta medida, es relevante para su organización dentro de la legalidad y además va a reportarle una serie de características que pueden derivar en generar una ventaja competitiva y otros beneficios.**

**El presente plan de igualdad es voluntario y se ha convenido con el representante de los trabajadores y de las trabajadoras.**

#### RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Contribuir al logro de objetivos sociales y medioambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el seno de su estrategia empresarial, su personal directivo, sus instrumentos de gestión y sus actividades

#### CLIMA LABORAL Y PERSONAL

Porque la incorporación de la igualdad en la organización mejora las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, mejora el clima laboral pues genera relaciones más equilibradas, mejora, por tanto la eficiencia y eficacia de los recursos humanos, retiene talentos, y, como no mejora las condiciones y calidad de vida de las personas y, por ende, de la sociedad.

#### CALIDAD

Además de todo ello, o, por todo ello, la inversión en igualdad entre mujeres y hombres es una inversión en calidad. La calidad es un signo de distinción que, en los niveles de desarrollo de las organizaciones en este mercado global, es uno de los pocos criterios que permite diferenciar de la competencia y dar razones a la clientela para elegir su producto o servicio.



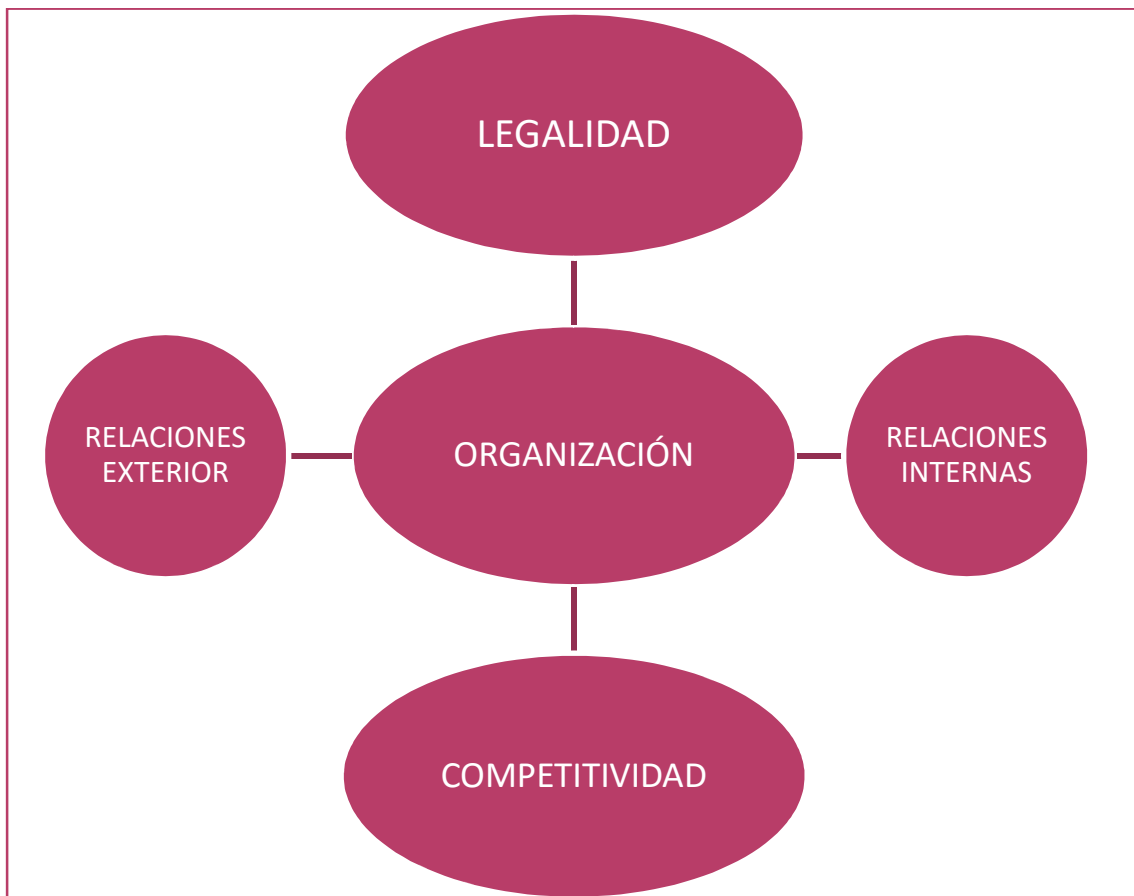
## COMPROMISO

En definitiva, con la igualdad, se gana. Pero la igualdad solo se incorpora con la voluntad de hacerlo. Sin una verdadera voluntad, todo esfuerzo, a medio plazo será inútil. AVECAL desea hacer constar su compromiso oficialmente y públicamente, cada dos años, sometiéndose a evaluación interna por las partes suscriptoras y externa con la solicitud del visado de los Planes de Igualdad y su revisión evaluativa.

La necesidad de incorporación de la igualdad efectiva viene determinada por la propia incardinación de una organización en un entorno de referencia, en un contexto, y por el propio sistema de relaciones, interna y externa, que genera.

En formato de diagrama se podría visualizar de la siguiente manera:

**Ilustración 1: Diagrama de la implantación de la igualdad efectiva en una organización**



Fuente: Elaboración propia

## 2.2 Objetivo

La elaboración y la implantación del Plan de Igualdad en AVECAL persiguen un objetivo general al que se vinculan una serie de objetivos específicos:

OBJETIVO GENERAL: conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres dentro del centro de trabajo de la Asociación Empresarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Aportar a la gestión del centro de trabajo, a la toma de decisiones y estrategia, y a la operatividad del funcionamiento la perspectiva de género.
2. Mejorar la calidad de vida profesional y personal de toda la plantilla.
3. Favorecer las capacidades y habilidades de toda la plantilla.
4. Mejorar la imagen reputación y prestigio de la asociación.
5. Mejorar la competitividad de la asociación, mediante la retención de talentos y el valor añadido de la igualdad efectiva.

## 2.3 Ámbito de aplicación

El presente plan de igualdad se aplicará a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de AVECAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la organización. Por tanto, será de aplicación a la plantilla en su conjunto, y a la Junta Directiva.

## 2.4 Partes suscriptoras

AVECAL es una asociación, conformada solamente por 4 trabajadores, y por ello, carece de departamento de recursos humanos, por lo que las partes suscriptoras del plan de igualdad se han reducido a las siguientes estructuras representación plantilla, representación de la administración y un o una agente de igualdad.

Tendrán la responsabilidad de informar a la plantilla, de los avances y conclusiones que derivan del I Plan de Igualdad, hacer su difusión y publicidad, realizar reuniones periódicas trimestrales, o extraordinarias si se requieren para evaluar la puesta en marcha de las acciones del plan y realizar su pertinente retroalimentación.

## 2.5 Vigencia

El Plan de Igualdad de AVECAL tendrá una vigencia de dos años, desde su puesta en aplicación, 2017-2018.

La aplicación del Plan quedará también supedita a la validación del mismo por parte la Conselleria de Bienestar Social, competente para el visado del presente documento.

Una vez obtenida la pertinente validación en el plazo de un mes se iniciará la aplicación del mismo.

En el caso de la obtención del visado la asociación informará a la Conselleria de Bienestar Social, de su avance, seguimiento y evaluación con el fin de renovar el visado, cada dos años. Realizándose las pertinentes mejoras y recomendaciones que se indiquen.

## 2.6 Medios y recursos para su puesta en marcha

Puesto que la voluntad de la asociación es la implantación de la igualdad efectiva en su centro de trabajo con el fin de repercutir beneficiosamente en ella misma y sus integrantes, ésta facilitará los recursos y medios necesarios para que sea posible. Los recursos y medios que se disponen para ello, siempre han de ser empleados con la mayor optimización y austeridad posible, permitiendo así que la implantación de la presente actuación resulte viable de manera técnica y económica.

**Recursos Económicos:** Propios y derivados de subvenciones y ayudas para iniciativas y acciones de Igualdad de Género de origen nacional o regional.

**Recursos Materiales:** se contará con los recursos propios de la empresa, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios como por ejemplo el taller de serigrafía y encuadernado. Así mismo se utilizarán las instalaciones de la asociación para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

**Recursos Humanos:** los recursos humanos serán los que componen la asociación, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas.

Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género.

### 3. DIAGNÓSTICO INICIAL

El diagnóstico ha consistido en una caracterización descriptiva de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en AVECAL. Durante su fase de trabajo se han realizado, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de reflexión, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico se caracteriza por ser:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género**:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional

### 3.1 Situación descriptiva de la estructura y organización

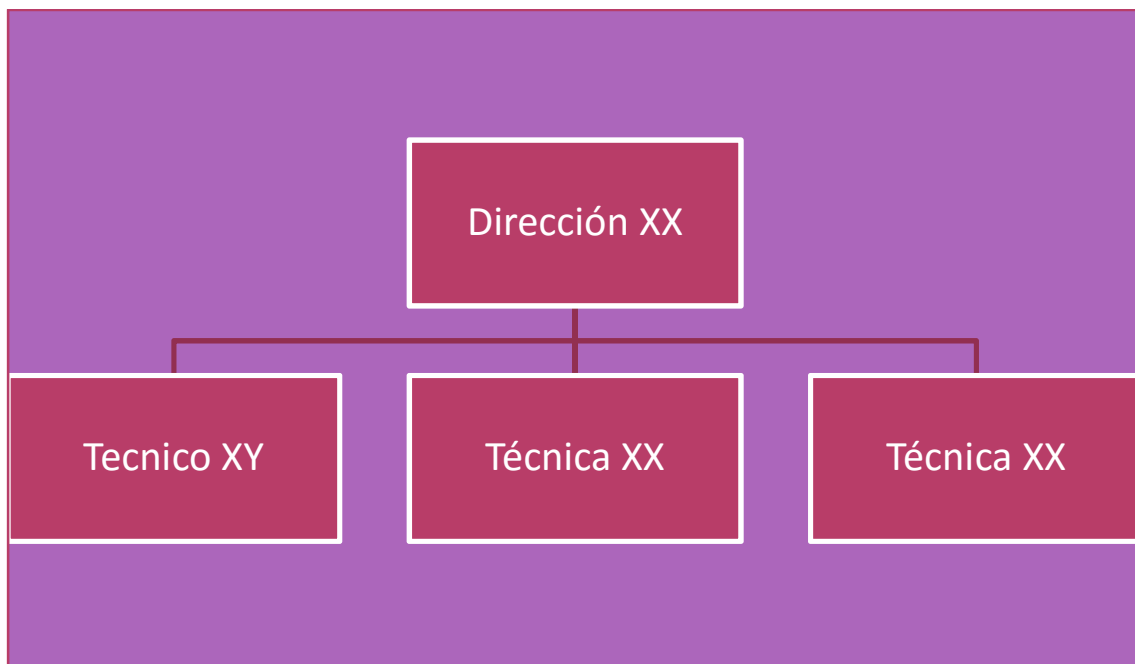
A continuación se presentan los resultados del diagnóstico de la situación de partida de AVECAL por lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral privado.

**Tabla 1: Información recogida diagnóstico**

Trabajador	Sexo	Nivel Jerárquico	Jornada	Antigüedad	Edad	Titulación	Bandas salariales anuales
1	Mujer	Dirección	Continuada	De 6 a 10	40-49	universitarios o equivalentes	Más de 36.000
2	Mujer	Técnico	Continuada	De 6 a 10	40-49	universitarios o equivalentes	30.001-36.000
3	Hombre	Técnico	Continuada	De 6 a 10	50-59	universitarios o equivalentes	30.001-36.000
4	Mujer	Técnico	Continuada	De 6 a 10	60-69	primarios o equivalentes	28.001-30.000

Fuente: elaboración propia

**Ilustración 2: Organigrama funcional por sexos**



Fuente: elaboración propia

Tras la tabla genérica se ha detallado cada indicador estudiado, se representan a continuación:

La Asociación Valenciana de Empresarios del Calzado, está compuesta por una plantilla de 4 personas, 3 de ellas mujeres y 1 hombre.

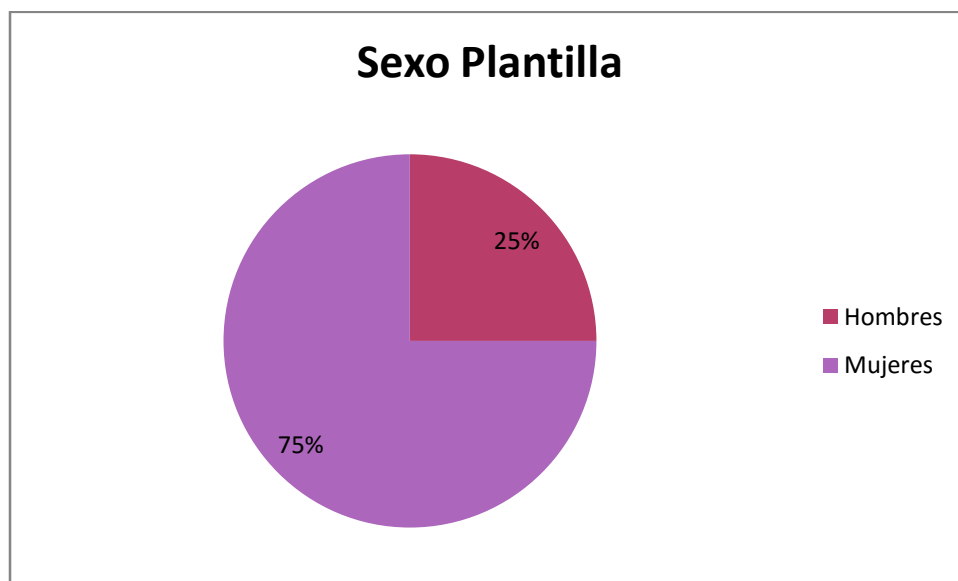
**Tabla 2: Sexo Plantilla**

Hombres	Mujeres
1	3

**Fuente: elaboración propia**

Es decir un 75% de representación femenina frente a un 25% de representación masculina.

**Gráfico 1: Sexo Plantilla**



**Fuente: elaboración propia**

Si analizamos las áreas de trabajo, su jerarquía y género se han obtenido los siguientes datos:

**Tabla 3: Jerarquía Plantilla**

<b>Sexo Plantilla</b>	<b>Jerarquía</b>
<b>Mujer</b>	Directora
<b>Mujer</b>	Técnica
<b>Mujer</b>	Técnica
<b>Hombre</b>	Técnico

**Fuente: elaboración propia**

El 75 % de la plantilla ocupa puestos técnicos, mientras un 25% ocupa puestos de dirección, datos coherentes con el tamaño de la organización.

Los puesto des dirección están exclusivamente dirigidos por representación femenina.

Los puestos técnicos están ocupados en un 67% por mujeres frente a un 33% representado por hombres.

Si observamos los datos de la tipología de jornada laboral que de desarrolla en la asociación, de todas las opciones posibles; reducida, continuada, partida, turnos o nocturna. El 100% de la plantilla independientemente del sexo y jerarquía que ocupan trabajan en horario de jornada continuada.

**Tabla 4: Jornada Laboral Plantilla**

<b>Sexo Plantilla</b>	<b>Jornada laboral</b>
<b>Mujer</b>	Continuada
<b>Mujer</b>	Continuada
<b>Mujer</b>	Continuada
<b>Hombre</b>	Continuada

**Fuente: elaboración propia**

Otra de las variables estudiadas ha sido la antigüedad de los trabajadores y de las trabajadoras en la empresa.

**Tabla 5: Antigüedad plantilla**

<b>Sexo Plantilla</b>	<b>Antigüedad</b>
<b>Mujer</b>	Entre 6-10 años
<b>Mujer</b>	Entre 6-10 años
<b>Mujer</b>	Entre 6-10 años
<b>Hombre</b>	Entre 6-10 años

**Fuente: elaboración propia**

El 100% de la plantilla independientemente del sexo y jerarquía que ocupan trabajan en horario de jornada continuada.

Para el indicador edad se han obtenido las siguientes respuestas:

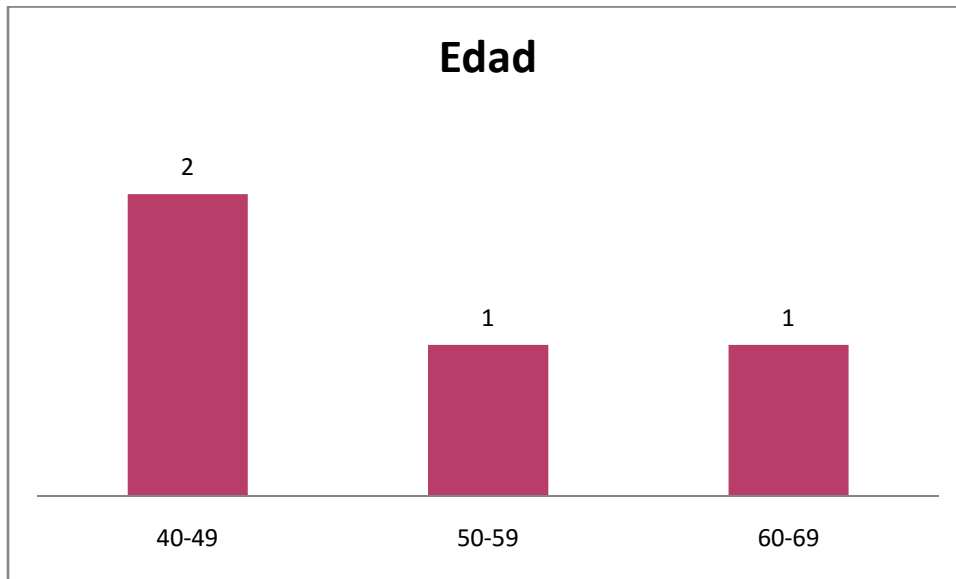
**Tabla 6: Edad Plantilla**

<b>Sexo Plantilla</b>	<b>Edad</b>
<b>Mujer</b>	40-49
<b>Mujer</b>	40-49
<b>Mujer</b>	60-69
<b>Hombre</b>	50-59

**Fuente: elaboración propia**



**Gráfico 2: Edad plantilla**



**Fuente: elaboración propia**

Se concluye que por las edades que presentan las personas que conforman la plantilla se trata de una plantilla madura y preparada por los años de antigüedad que llevan en la organización.

En la siguiente tabla puede observarse que la mayoría de los integrantes un 75% posee título universitario frente a un 25% que posee estudios de educación primaria.

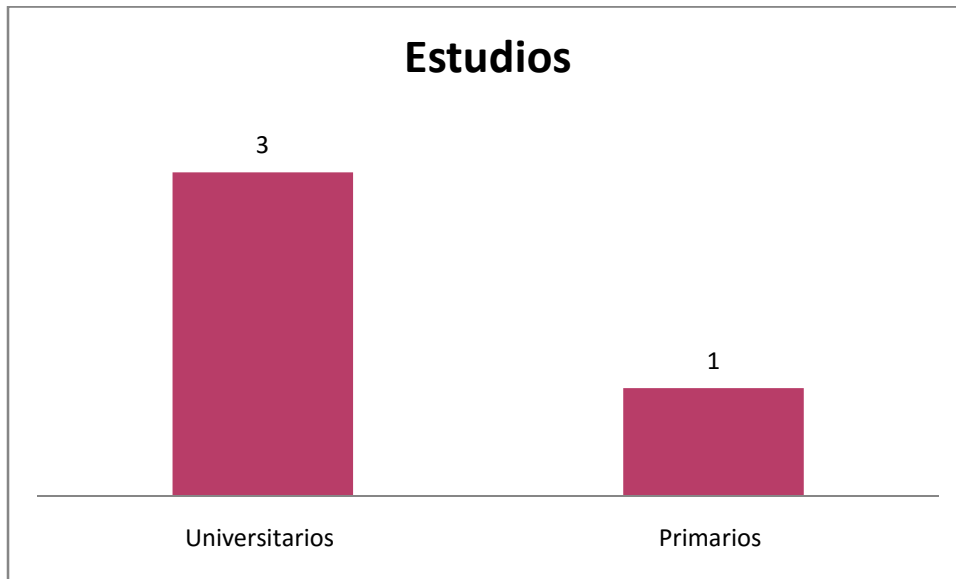
**Tabla 7: Estudios Plantilla**

Sexo Plantilla	Estudios
Mujer	Universitarios
Mujer	Universitarios
Mujer	Primarios
Hombre	Universitarios

**Fuente: elaboración propia**

El 100% de representación masculina posee título universitario. Un 67% de representación femenina posee titulación universitaria mientras que el 33% restante posee estudios primarios.

**Gráfico 3: Estudios**



**Fuente: elaboración propia**

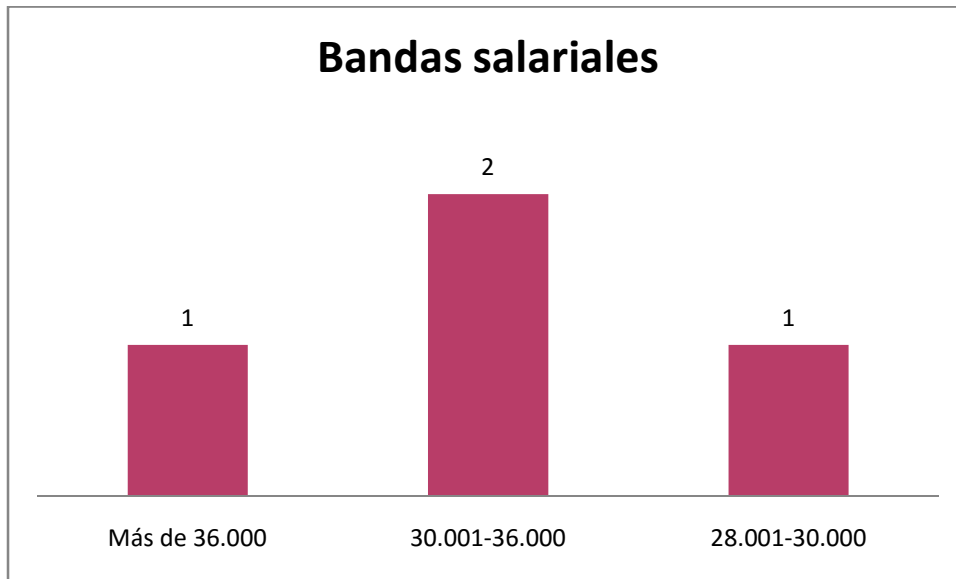
Finalmente y por lo que respecta a las bandas salariales, se han recogido los siguientes datos:

**Tabla 8: Salarios Plantilla**

<b>Sexo Plantilla</b>	<b>Banda salarial (€/año)</b>
<b>Mujer</b>	Más de 36.000
<b>Mujer</b>	30.001-36.000
<b>Mujer</b>	28.001-30.000
<b>Hombre</b>	30.001-36.000

**Fuente: elaboración propia**

**Gráfico 4: Bandas salariales**



**Fuente: elaboración propia**

El 100% de los hombres se ubica en la misma banda de ganancia salarial (€/año), mientras que las ganancias de la banda salarial de la representación femenina varían pero son acordes a la responsabilidad o cargo que ocupan dentro de la asociación empresarial.

El salario más alto de la representación femenina coincide con la persona que trabaja en dirección, mientras que las otras dos representantes que poseen el mismo rango o puesto de trabajo de técnico ganan un salario distinto justificado porque poseen distintas titulaciones o estudios. El salario femenino más bajo coincide con estudios primarios.

## **3.2 Análisis sobre Indicadores de Igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.**

Puesto que se trata de la realización del primer Plan de Igualdad para AVECAL se ha procedido a valorar cual es la situación de partida de la organización ante la igualdad de género en su centro de trabajo.

Se han elegido seis áreas objeto de análisis y diagnóstico en las que se indican las cuestiones más significativas por lo que respecta a las debilidades y fortalezas de la organización respecto a la materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello, se ha valorado si se tenía o no indicadores clave de la igualdad en las siguientes áreas:

### **1. Área de acceso al empleo.**

#### 1) Procesos de selección no discriminatorios.

- Valoración positiva (+): El proceso no es discriminatorio, de hecho los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. Un 75% de la plantilla son mujeres.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia de fichas de puestos de trabajo neutras. En el caso que dirección realizará los correspondientes procesos de selección de personal no posee ningún tipo de formación en materia de igualdad.

#### 2) Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los **departamentos de recursos humanos.**

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAL desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD. Interés por realizar formación y sensibilización en igualdad de oportunidades durante el periodo de implantación del plan.  
Por su interés, podrán establecerse acciones correctivas para sensibilizar en informar en materia de igualdad de oportunidades. La representación femenina muestra gran interés.
- Valoración negativa (-):
  - Durante el presente año sólo una persona de la plantilla ha realizado formación. Representada por el sexo femenino.
  - Nunca se ha realizado ningún curso de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

3) Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

- Valoración positiva (+): a fecha de hoy no hay subrepresentación de mujeres en ningún puesto de trabajo.
- Valoración negativa (-): se requiere de un proceso estandarizado para que no se invierta esta situación en un futuro.

## **2. Área de conciliación.**

1) Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAL desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD.
- Valoración negativa (-): No procede

2) Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

- Valoración positiva (+): Toda la plantilla realiza Jornada continuada, que en teoría implica un mayor aprovechamiento de horas laborables y personales.
- Valoración negativa (-): No existe ningún Plan de Conciliación de Vida Laboral y Personal.

3) Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAL desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD.  
Por su interés, podrán establecerse acciones correctivas para sensibilizar e informar en materia de conciliación. La representación femenina muestra gran interés.
- Valoración negativa (-): No existe ningún Plan de Conciliación de Vida Laboral y Personal.

4) Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores de la empresa.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAL desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD.
- Valoración negativa (-): No procede

### 3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

1) Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.

- Valoración positiva (+): El proceso de valoración de los puestos de trabajo, a fecha de hoy, no es discriminatorio. De hecho los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. El 75% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia de fichas de puestos de trabajo neutras.

2) Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.

- Valoración positiva (+): Los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. El 75% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia del plan de carrera en la asociación. Se requiere establecer un plan de carrera que facilite de igual manera la promoción profesional tanto de hombres y mujeres a cargos de responsabilidad.

3) Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.

- Valoración positiva (+): Los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. El 75% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia del plan de carrera en la asociación. Se requiere establecer un plan de carrera que facilite de igual manera la promoción profesional tanto de hombres y mujeres a cargos de responsabilidad. Sólo una persona de la plantilla, del sexo femenino ha realizado un curso de formación este año.

4) Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAl desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD. Por su interés, podrán establecerse acciones correctivas para sensibilizar en informar en materia de conciliación. La representación femenina muestra gran interés.
- Valoración negativa (-): No existe ningún Plan de Formación.

5) Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

- Valoración positiva (+): Los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. El 75% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia del plan de carrera en la asociación. Se requiere establecer un plan de carrera que facilite de igual manera la promoción profesional tanto de hombres y mujeres a cargos de responsabilidad. Sólo una persona de la plantilla, del sexo femenino ha realizado un curso de formación este año.

#### **4. Área de retribuciones.**

1) Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

- Valoración positiva (+): Los puestos con mayor responsabilidad los ocupa una mujer. El 75% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres. El salario más elevado es el de cargo de dirección y está representado por una mujer. Hombres y mujeres de un mismo rango o puesto de trabajo, nivel de estudios y misma antigüedad cobran la misma banda salarial.
- Valoración negativa (-): Se detecta la carencia de fichas de puestos de trabajo donde se detallan, los conocimientos y habilidades que se requerirán, responsabilidades, tareas y donde se tipifique la categoría de contrato y su salario.

#### **5. Área de salud laboral.**

1) Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAl desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD. Por su interés, podrán establecerse acciones correctivas para prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual que pudiese ocurrir en el futuro.
- Valoración negativa (-): No existe ningún Plan de Prevención de acoso sexual y se desconoce cómo se ha de proceder y que tramites existen ante una denuncia de un caso de esta envergadura.

## 2) Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

- Valoración positiva (+): Pese al pequeño tamaño de la asociación y la falta de obligatoriedad AVECAL desea realizar su I PLAN DE IGUALDAD. Las mujeres son conscientes que cada etapa del ciclo de vida de la mujer requiere de unos hábitos y cuidados saludables que prevengan y mejoren su salud. El 75% de la plantilla son mujeres y muestran interés.
- Valoración negativa (-): No existe ningún programa de salud para mujeres pese a que representan la mayoría de la plantilla.

## 6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

### 1) Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa o centro de trabajo en su presentación cara al exterior.

- Valoración positiva (+): A priori no se ha detectado ninguna imagen sexista por parte del centro de trabajo de en su presentación al exterior, página web, publicidad y medios de comunicación, herramientas multimedia y publicaciones.

Valoración negativa (-): No existe ningún programa o actuación par aprevenir promocionar o difundir una imagen sexista de la asociación, en cuestión. , o actuación del lenguaje neutro. La plantilla desconoce en qué consisten las políticas de Igualdad.

### 2) Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

- Valoración positiva (+): Interés en conocer cuál es el método de emplear un lenguaje neutro y no sexista tanto en la comunicación externa e interna del centro de trabajo.
- Valoración negativa (-): El lenguaje de las comunicaciones exteriores y documentos internos interno no emplea un lenguaje neutro. No existe ningún programa de comunicación, o actuación del lenguaje neutro.



### 3.3 Conclusiones del diagnóstico

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se han establecido unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

#### ÁREA ACCESO AL EMPLEO

- No existen los canales adecuados de proceso de selección que aseguren que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos.
- No existen ningún tipo de fichas de los puestos de trabajo que puedan evaluar y/o buscar un perfil profesional adecuado en función de la titulación, conocimientos y habilidades sin contemplar características personales.
- En el caso que dirección realizará los correspondientes procesos de selección de personal no posee ningún tipo de formación en materia de igualdad.

#### ÁREA DE CONCILIACIÓN

- No existe Plan de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar.
- No existe ningún tipo de medidas oficiales y publicadas que aseguren la conciliación de la vida profesional y laboral.
- No se realizan actividades ni campañas de sensibilización a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello.

#### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Mayor representación femenina que masculina tanto por lo que respecta a puestos de dirección y técnicos.
- No existe catalogación ni valoración de los puestos de trabajo, no puede valorarse al 100% que éstos no tengan carácter discriminatorio.
- Escasa formación. No se realizan programas formativos dirigidos a la plantilla en materia de igualdad.
- No existe plan de carrera en la empresa, donde consten por escrito que caminos de acceso y promoción existen además de no tener carácter discriminatorio por sexo.

#### ÁREA DE RETRIBUCIONES

- A igual cargo de responsabilidad, nivel de estudios y antigüedad, tanto hombre y mujer se ubican dentro de un mismo rango salarial.

- No se han tipificado fichas de trabajo, donde conste conocimientos y habilidades necesarias, responsabilidades, estudios, tareas y salario acorde a la categoría profesional.

#### ÁREA DE SALUD LABORAL

- No existe programa de salud para mujeres

#### ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- No existe guión de comunicación y lenguaje no sexista a nivel interno ni externo.

Estas conclusiones y propuestas de mejora se han convertido en los conceptos claves sobre las que preparar el diseño de las medidas y acciones del Plan de Igualdad

## 4. JUSTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR ÁREAS:

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración de las acciones que componen Plan de Igualdad.

El art. 46 de la Ley de Igualdad determina que 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.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 20.3 establece que, para que las empresas o personas jurídicas, obtengan las ayudas previstas por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia.

Para la obtención del visado, se estipulan unos requisitos mínimos, entre ellos, se indica la necesidad de desarrollar una medida por cada una de las siguientes áreas:

- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación
- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- Área de retribuciones
- Área de salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

La metodología que se ha empleado para el diseño del plan, se basa en un sistema sencillo de preguntas que sirven tanto para la propia programación y estructura del plan.

**Tabla 9: Cuestiones clave para elaborar el Plan de igualdad**

<b>¿Cuánto tiempo?</b>	<b>Planificación</b>
<b>¿Para qué?</b>	<b>Objetivos</b>
<b>¿Cómo?</b>	<b>Acciones</b>
<b>¿Para quién?</b>	<b>Personas destinatarias</b>
<b>¿Con qué?</b>	<b>Recursos</b>
<b>¿Cuándo?</b>	<b>Calendario</b>
<b>¿Cuándo lo voy a evaluar?</b>	<b>Criterios de evaluación</b>

Fuente: Elaboración propia

Primero, hay que establecer unos objetivos a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso.

A la vez, hay que fijar unos objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales.

Posteriormente hay que decidir qué acciones concretas se van a llevar a cabo. Es fundamental asegurar la coherencia entre objetivos y acciones, por lo que al planificar hay que tener en cuenta:

- Qué objetivo satisface
- A quién van dirigidas
- Quién es responsable de su aplicación
- Qué métodos se van a utilizar
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento

Es recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

Será también necesario llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

Es recomendable que se especifiquen a priori:

- Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,

- El tiempo y los recursos dedicados a ambos,
- El tipo de evaluación a realizar,
- Los instrumentos y métodos,
- Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

Por último deberán establecerse las fases a seguir y las personas implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

Es fundamental definir los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

Para proceder al diseño del Plan de Igualdad se ha empleado el modelo de ficha que sugiere la guía de solicitud para el visado de los Planes de Igualdad para las personas jurídicas de la Comunidad Valenciana. Se ha estipulado como mínimo una medida concreta que favorezca la igualdad de oportunidades en cada una de las seis áreas.

**Tabla 10: Medidas acceso al empleo**

<b>ÁREA A DEASRROLLAR:</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existen ningún tipo de fichas de los puestos de trabajo que puedan evaluar y/o buscar un perfil profesional adecuado en función de la titulación, conocimientos y habilidades sin contemplar características personales. En el caso que dirección realizará los correspondientes procesos de selección de personal no posee ningún tipo de formación en materia de igualdad.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reclutar al personal más capacitado, sin discriminación de género.
<b>ACCIÓN</b>	Definición de instrumentos y técnicas de selección neutras
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 1.1</b>	<b><u>Configurar fichas de los puestos de trabajo exclusivo de perfil profesional y sin contemplar el perfil personal.</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Empleo potencial
<b>Metodología</b>	Análisis de los puestos de trabajo, determinación de la titulación, formación específica, capacidades y habilidades, que la persona debe poseer para poder ejecutar el trabajo. Análisis y definición de las tareas y responsabilidades que definen al puesto de trabajo. La redacción de la ficha ha de poseer un lenguaje neutro y no sexista y tipificar el salario según categoría y convenio.
<b>Recursos</b>	Supervisión de la persona encargada de la selección de personal Colaboración de los trabajadores y trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo en la actualidad Revisión de la figura del agente de igualdad
<b>Temporalización</b>	Inicio enero 2017 Fin junio 2017
<b>Indicadores de evaluación</b>	Elaborar una ficha por cada uno de los puesto de trabajo, con carácter neutro y no discriminatorio
<b>Observaciones</b>	Las fichas de cada uno de los puestos de trabajo se publicaran internamente en el sistema de gestión e información de la empresa. En el apartado correspondiente de RRHH.
<b>Propuestas de Mejora</b>	Cada vez que se requiera de la incorporación de personal, es necesaria primero la definición del puesto de trabajo mediante la ficha descriptiva de carácter neutro y no discriminatorio. Es conveniente actualizar las fichas de los puestos de trabajo cada 12-18 meses. Con el fin de conocer que los puestos de trabajo se adaptan a las nuevas estrategias o nuevas líneas de negocio de la empresa. A su vez dicha actualización permitirá cumplir con las oportunidades de formación, promoción profesional, retribuciones.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 11: Medidas conciliación**

<b>ÁREA A DEASRROLLAR:</b>	<b>CONCILIACIÓN</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existe Plan de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar. No existe ningún tipo de medidas oficiales y publicadas que aseguren la conciliación de la vida profesional y laboral. No se realizan actividades ni campañas de sensibilización a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello.
<b>OBJETIVO</b>	Mejorar la calidad de vida profesional y personal de todos y todas las integrantes de la empresa
<b>ACCIÓN</b>	Determinar y publicar las medidas de conciliación de la vida profesional y laboral a corto y medio plazo.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 2.1</b>	<b><u>Estudio personalizado de las cargas profesionales y personales de cada uno de los componentes de la dirección y de la plantilla a corto y medio plazo</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Dirección y plantilla
<b>Metodología</b>	Diagnos de las situaciones personales a corto y plazo Medidas personalizadas a corto y medio plazo Publicación de las medidas en el sistema de información y gestión de la empresa
<b>Recursos</b>	Colaboración de los trabajadores y trabajadoras Colaboración de la directiva Agente de igualdad
<b>Temporalización</b>	Inicio julio 2017 fin diciembre 2018
<b>Indicadores de evaluación</b>	Un % de las medidas han de ser novedosas frente a lo que estipula la ley vigente y convenio laboral. Implantación del 75% de las medidas a medio plazo implantadas (3 años) Encuesta de satisfacción al personal que compone la empresa respecto a las medidas implantadas. El grado de satisfacción medio ha de ser bueno. (malo, regular, bueno)
<b>Observaciones</b>	Para una correcta puesta en marcha de la actividad, la plantilla y dirección han de ser conocedores de los derechos que poseen respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral Esta actividad está íntimamente ligada a la de campañas de sensibilización, conocimiento de las políticas de igualdad y conocimiento del convenio por el que se regula la empresa.
<b>Propuestas de Mejora</b>	Las medidas deben ser novedosas frente a lo que en la actualidad estipule la ley vigente o convenio laboral

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 12: Medidas de Acción clasificación profesional, promoción y formación**

<b>ÁREA A DEASRROLLAR:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<p>Mayor representación femenina que masculina tanto por lo que respecta a puestos de dirección y técnicos.</p> <p>No existe catalogación ni valoración de los puestos de trabajo, no puede valorarse al 100% que éstos no tengan carácter discriminatorio.</p> <p>Escasa formación. No se realizan programas formativos dirigidos a la plantilla en materia de igualdad.</p> <p>No existe plan de carrera en la empresa, donde consten por escrito que caminos de acceso y promoción existen además de no tener carácter discriminatorio por sexo.</p>
<b>OBJETIVO</b>	Favorecer las capacidades y habilidades de toda la plantilla para su desarrollo profesional y motivación personal.
<b>ACCIÓN</b>	Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 3.1</b>	<b><u>Elaboración del plan de carrera profesional de la asociación.</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Trabajadores y trabajadoras
<b>Metodología</b>	<p>Definir la evolución de los perfiles profesionales actuales a las futuras tendencias de negocio y futuras estrategias corporativas.</p> <p>Dicha evolución ha de vincularse a nuevas formaciones, habilidades y mejores resultados que los trabajadores y las trabajadoras han de alcanzar.</p> <p>Análisis de la perspectiva de género sobre el plan de carrera establecido</p>
<b>Recursos</b>	<p>La dirección de la empresa debe definir el plan de formación</p> <p>La agente de igualdad evaluar si el plan de formación, posee la suficiente perspectiva de género.</p>
<b>Temporalización</b>	Inicio enero 2017 Fin enero 2018
<b>Indicadores de evaluación</b>	Documento Entregable
<b>Observaciones</b>	El plan de carrera debe redactarse en un lenguaje neutro y no sexista
<b>Propuestas de Mejora</b>	<p>Representación equilibrada (40-60%) de mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales que promocióne.</p> <p>Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.</p> <p>Conocimiento del plan de carrera para toda la plantilla.</p>

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 13: Medidas de Acción clasificación profesional, promoción y formación**

<b>ÁREA A DEASROLLAR:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<p>Mayor representación femenina que masculina tanto por lo que respecta a puestos de dirección y técnicos.</p> <p>No existe catalogación ni valoración de los puestos de trabajo, no puede valorarse al 100% que éstos no tengan carácter discriminatorio.</p> <p>Escasa formación. No se realizan programas formativos dirigidos a la plantilla en materia de igualdad.</p>
<b>OBJETIVO</b>	Favorecer las capacidades y habilidades de toda la plantilla para su desarrollo profesional y motivación personal.
<b>ACCIÓN 3.2</b>	<b>Formar a la plantilla y a la directiva en materia de igualdad</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad</b>	Formación on line en materia de igualdad
<b>Destinatarios</b>	Directiva, trabajadores y trabajadoras
<b>Metodología</b>	Formación on line
<b>Recursos</b>	Horas laborales de los alumnos y de las alumnas
<b>Temporalización</b>	Inicio febrero 2017 Fin marzo 2017
<b>Indicadores de evaluación</b>	1 curso como mínimo por cada plan de igualdad El 100% del alumnado debe de aprobar los cursos
<b>Observaciones</b>	Los cursos que promueve Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas son adecuados.
<b>Propuestas de Mejora</b>	La posibilidad de realizar cursos presenciales sumados a las campañas de sensibilización.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 14: Medidas de Acción Retribuciones**

<b>ÁREA A DEASROLLAR:</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	A igual cargo de responsabilidad, nivel de estudios y antigüedad, tanto hombre y mujer se ubican dentro de un mismo rango salarial. No se han tipificado fichas de trabajo, donde consten conocimientos y habilidades necesarias, responsabilidades, estudios, tareas y salario acorde a la categoría profesional.
<b>OBJETIVO</b>	Los trabajadores y las trabajadoras han de ser conocedores/as de los derechos en materia de igualdad que poseen
<b>ACCIÓN</b>	Campaña de comunicación y publicación del Convenio laboral al que se ajusta la empresa.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 4.1</b>	<b><u>Publicar el Convenio Colectivo así como un resumen de los puntos significativos por lo que respecta a la materia de igualdad.</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Trabajadores y trabajadoras
<b>Metodología</b>	Publicación Resumen de los derechos más relevantes Reunión de la directiva con el representante de los trabajadores
<b>Recursos</b>	Convenio Colectivo Sistema de Información gestión de la empresa Sala de reuniones de la empresa
<b>Temporalización</b>	Segunda mitad del 2018
<b>Indicadores de evaluación</b>	El 50% de las medidas de conciliación de la empresa ha de ser más novedosa de lo que estipula el mismo Convenio y la Ley Vigente.
<b>Observaciones</b>	Convenio calzado actualizado.
<b>Propuestas de Mejora</b>	Tanto la ley vigente como el Convenio por el que se rige la empresa, en relación con la materia de igualdad ha de cumplirla la persona jurídica, las medidas superiores se consideran un valor añadido que puede convertirse en una ventaja competitiva para la empresa interesada.

Fuente: Elaboración propia

**NOTA: La actividad 1.1 cubrirá el diagnóstico de necesidad de fichas de trabajo con descripción del puesto, lenguaje neutro y tipificación de salario.**

**Tabla 15: Medidas de Acción Salud Laboral**

<b>ÁREA A</b>	<b>SALUD LABORAL</b>
<b>DEASRROLLAR:</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existe programa de salud para mujeres
<b>OBJETIVO</b>	Evitar problemas de salud física y mental para las mujeres de la empresa
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar el programa de salud para las mujeres de la empresa
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 5.1</b>	<b><u>Diseñar el programa de salud para las mujeres de la empresa</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Directoras y trabajadoras de la empresa
<b>Metodología</b>	Diagnos, diseño e implantación del programa
<b>Recursos</b>	Mobiliarios, Equipos, utensilios, reconocimientos médicos, Guías de alimentación y hábitos para cada etapa de la mujer.
<b>Temporalización</b>	Inicio enero 2018 Fin diciembre 2018
<b>Observaciones</b>	Plantilla madura
<b>Propuestas de Mejora</b>	Pese a que el programa está dirigido a mujeres, también se pretende referenciar un apartado a los hombres que pueden estar al cargo de una embarazada o infantes.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 16: Medidas de Acción Comunicación y Lenguaje no sexista**

<b>ÁREA A DEASRROLLAR: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existe guión de comunicación y lenguaje no sexista a nivel interno ni externo.
<b>OBJETIVO</b>	La utilización del lenguaje no-sexista se presenta como una oportunidad excepcional para hacer creíble unas relaciones más igualitarias, a la par que para ir reduciendo espacios de desigualdad.
<b>ACCIÓN</b>	Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen internamente y al público externo en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro términos femeninos y masculinos.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 6.1</b>	<b><u>Elaborar el guión de lenguaje no sexista interno y externo</u></b>
<b>Destinatarios</b>	Dirección y plantilla
<b>Metodología</b>	Auditar los documentos internos y externos que emplea la empresa Comunicación del plan de lenguaje no sexista a la dirección y a la plantilla
<b>Recursos</b>	Agente de igualdad y auditoría en igualdad
<b>Temporalización</b>	Inicio julio 2017 Fin diciembre 2017
<b>Indicadores de evaluación</b>	Más del 90% de los documentos internos y externos han de ajustarse al guión de lenguaje no sexista
<b>Observaciones</b>	Los documentos que emplea internamente y externamente la empresa no contemplan un lenguaje neutro.
<b>Propuestas de Mejora</b>	Además de elaborar el guión sería conveniente que el personal de la empresa realizase cursos formativos sobre «Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad».

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 17: Medidas de Acción Comunicación y Lenguaje no sexista**

<b>ÁREA A COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>DEASRROLLAR:</b>	
<b>DIAGNÓSTICO</b>	La plantilla desconoce en qué consisten las políticas de Igualdad.
<b>OBJETIVO</b>	Todo el personal de la empresa debe conocer la política de igualdad de la empresa
<b>ACCIÓN</b>	Informar a toda la empresa de la política de igualdad que está llevando a cabo la empresa
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Actividad 6.2</b>	<b>Reuniones informativas</b>
<b>Destinatarios</b>	Dirección y plantilla
<b>Metodología</b>	Detalle de las teorías de las perspectivas de género Detalle y explicación Ley vigente en materia de igualdad Detalle y explicación La igualdad en el ámbito público y privado Detalle y explicación Las medidas y los planes de igualdad
<b>Recursos</b>	Agente de igualdad Sala de reuniones Personal de la empresa Horas en jornada laboral
<b>Temporalización</b>	Inicio enero 2017 Fin diciembre 2018
<b>Indicadores de evaluación</b>	Más del 75% del personal de la plantilla debe confirmar al final de la implantación del plan, mediante encuestas y entrevistas del grado de conocimiento que tiene de la política de igualdad de la empresa y un 60% sí la considera provechosa, observando la proporción de hombres y mujeres respectiva.
<b>Observaciones</b>	En la actualidad toda la plantilla desconoce la política de igualdad
<b>Propuestas de Mejora</b>	La política de igualdad debe poseer un carácter transversal que bañe a todos los aspectos y operaciones de la empresa.

Elaboración propia

## 5. IMPLANTACIÓN

La implantación consiste en ejecutar cada una de las acciones que forman parte del plan pero, además, es necesario establecer los mecanismos y los criterios que permitirán realizar el seguimiento para que se haga una implantación correcta.

- Designar a la persona o personas responsables del seguimiento y de la evaluación de las acciones.
- Asignar el tiempo y los recursos que se dedicarán al seguimiento y a la evaluación del plan.
- Definir el tipo de evaluación que debe llevarse a cabo.
- Definir los instrumentos y los métodos que deben utilizarse para la evaluación.
- Especificar claramente los mecanismos para asegurar que se mantendrá al corriente, tanto al personal como a la dirección de la organización, del funcionamiento y los resultados del plan de acción.

La persona responsable o el agente para la igualdad de oportunidades deben coordinar las diferentes unidades y las personas implicadas o responsables de la implantación de cada una de las actuaciones, gestionar el presupuesto y asignar los recursos necesarios a cada una de las actividades. Esta persona elegida como agente para la igualdad es la responsable de realizar su seguimiento, debe controlar el cumplimiento del calendario previsto para ejecutar cada actuación y su eficacia, y debe proponer medidas correctoras cuando se detecten desviaciones respecto al plan previsto.

La implantación comporta una serie de tareas:

- Ejecución de las acciones previstas en el plan de acción.
- Comunicación al personal de las actividades que se llevan a cabo en el marco del plan de acción.
- Seguimiento y control del plan de acción.
- Evaluación del plan de acción.
- Actualización del plan: es recomendable revisarlo periódicamente para eliminar las acciones positivas cuando se hayan logrado las condiciones que marcan su final. También para modificar las acciones que no den los resultados esperados, para adaptar algunas acciones según las necesidades, para resolver los problemas no previstos que surjan durante la implantación

del plan o para diseñar nuevas acciones fruto de la actualización del diagnóstico de la organización.

Con el fin de que la fase de implantación resulte más cómoda y sencilla, se ha elaborado un cuadro resumen que puede guiar a la empresa en la implantación del plan elaborado. Gran parte de la información que incube a la fase de la implantación ya se ha indicado durante el diseño de las actuaciones, pese a ello se considera que este cuadro resumen puede ser de gran ayuda para la implantación.

### Anexo ANEXO 5

Tabla 21: Cuadro resumen Implantación, seguimiento y evaluación.

## 6. CALENDARIO

A continuación se resume el calendario de actuación derivado de las actuaciones descritas, anteriormente, que se llevarán a cabo durante el periodo de vigencia 2017-2018.

**Tabla 18: Calendario I Plan de Igualdad AVECAL**

	1.1	2.1	3.1	3.2	4.1	5.1	6.1	6.2
ene-17								
feb-17								
mar-17								
abr-17								
may-17								
jun-17								
jul-17								
ago-17								
sep-17								
oct-17								
nov-17								
dic-17								
ene-18								
feb-18								
mar-18								
abr-18								
may-18								
jun-18								
jul-18								
ago-18								
sep-18								
oct-18								
nov-18								
dic-18								

Fuente: elaboración propia

## 7. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Para realizar el seguimiento del plan es importante recoger las opiniones del personal, no sólo de los responsables de cada una de las acciones, sino también de las personas que son beneficiarias o destinatarias del mismo, para identificar los posibles problemas que puedan aparecer durante la ejecución del plan y buscar sus soluciones. También se tiene que recoger la información sobre las acciones ya llevadas a cabo para conocer los efectos que la ejecución del plan está teniendo sobre la organización y, por descontado, debe informarse periódicamente a los responsables del plan sobre su desarrollo y evolución. Una manera de documentar toda esta información de manera rápida y sencilla es de la siguiente manera.

**Tabla 19: Fichas de seguimiento por acción**

FICHAS DE SEGUIMIENTO POR ACCIÓN
Nombre de la acción
Descripción
Fecha de inicio y Fecha de fin
Personas destinatarias
Personas responsables
Resultados provisionales
Aspectos a destacar

**Fuente: Elaboración propia**

**Esta información se ha recogido para cada una de las medidas y acciones de cada una de las áreas. Se ha considerado que dicha información se debía de anexas al cuadro resumen de la implantación. ANEXO 5**

Tabla 21: Cuadro resumen Implantación, seguimiento y evaluación.

Normalmente al final del periodo del plan de acción, se evaluará si dicho plan ha sido eficaz, comparando si se ha mejorado la situación de partida. Es posible evaluar las actividades también durante su ejecución. Para poder realizar esta evaluación del plan es necesario que se vuelva a realizar un diagnóstico, utilizando un modelo de indicadores que, en este caso, puede ser simplificado, ya que sólo se utilizará los indicadores relacionados con las acciones consideradas en el plan de acción. Si la evaluación ha sido positiva y las actuaciones han sido eficaces, se marcarán los objetivos con nuevas acciones para el período siguiente, con un nuevo



calendario que comportará un nuevo plan para continuar avanzando hacia la igualdad de oportunidades. En caso de que la evaluación no sea positiva y que las acciones sean poco eficaces, deben replantearse, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos, dotando de más recursos e incluso cambiando los objetivos, quizá demasiado ambiciosos, por otros más accesibles. Existen tres grandes aspectos que debemos evaluar, que se recogen en la siguiente tabla.

**Tabla 20: Aspectos necesarios para evaluar**

ASPECTOS QUE ES NECESARIO EVALUAR		
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	GESTIÓN DEL PLAN	RESULTADOS
Si el plan es aplicable a la realidad de la empresa	Si se han llevado a cabo las acciones dentro del calendario previsto.	Si se han logrado los objetivos y resultados previstos.
Si los resultados propuestos son los esperados	Si la asignación de recurso ha sido adecuada.	Si las personas que han colaborado en las acciones del plan están satisfechas.
Si las acciones previstas son coherentes con los medios y los objetivos marcados.	Si los métodos utilizados son los correctos	Si las personas que han sido destinatarias de las acciones están satisfechas.

**Fuente: Elaboración propia**

Para llevar a cabo la evaluación se utilizarán cuestionarios o tests. Sin embargo, para evaluar los aspectos de tipo cualitativo conviene utilizar técnicas como la observación, las entrevistas individuales o los grupos de discusión. Se tendrá en cuenta las opiniones de todas las personas implicadas en cada acción: responsables, ejecutoras y destinatarias.

## 8. COMUNICACIÓN

Se ha establecido una estrategia de comunicación para conseguir la máxima implicación del personal. La difusión de las acciones debe cubrir dos direcciones, interna y externa. A nivel interno, el objetivo es conseguir una fluidez de comunicación entre la directiva y la plantilla. A nivel externo, el objetivo consiste en alcanzar una ventaja competitiva frente a la competencia, incrementar la imagen corporativa, hacer la organización más atractiva para captar nuevos recursos humanos y retener talentos.

### TAREAS DE COMUNICACIÓN

- Reuniones, donde se explicará que se pretende implantar un plan de igualdad y en qué consiste.
- Reuniones para comunicar cual va a ser el plan de acciones.
- Reuniones para su seguimiento y evaluación al final del periodo estipulado.
- Entrevistas y encuestas a la totalidad de los/las componentes que colaboran en la implantación del plan de igualdad.
- Reuniones y actas donde se comunicará los resultados de las anteriores entrevistas y encuestas.
- Reuniones para comunicar a los/as componentes de las mejoras y adelantos en torno a la igualdad de oportunidades.
- Proponer debates para comunicar cual es la situación laboral y familiar de la plantilla y de la directiva.
- Acudir a congresos y conferencias que traten el tema de la igualdad.
- Dar conferencias que expongan nuestro ejemplo de igualdad.
- Exponer a las instituciones públicas del plan de igualdad.
- Emplear el sistema de información y gestión de la empresa para la comunicación y publicación de los contenidos y avances del plan.

## 9. BENEFICIOS PARA AVECAL.

**AVECAL** Cumplimiento de la legislación. Optar a premios y ayudas que reconocen el esfuerzo que supone implantar un plan de igualdad en la empresa. Ventaja competitiva y distintiva de la competencia. Mejor imagen corporativa. Captación de nuevos recursos humanos. Mantener talentos de la empresa. Poseer un agente de igualdad de responsabilidades. Oportunidad de conocer la información que define la situación laboral y familiar de nuestra empresa. Mejora de la comunicación interna. Poseer una guía de lenguaje neutro. Transferencia de conocimientos y tecnología, incorporando la perspectiva de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. Excelencia y calidad de servicios. Aprovechar el potencial de todo el personal, al no poner límites en su desarrollo y formación. **EMPLEADOS/AS** Aumenta la motivación y el compromiso por el trabajo. Se sienten más valorados/as. Mejores condiciones laborales. Horarios flexibles. Mismas posibilidades de acceso a un puesto de trabajo. Mismas posibilidades de ascenso. Promoción neutra. Retribución equitativa. Posibilidad de plantear quejas y denuncias. Mismas oportunidades de formación. Conciliación de la vida familiar y laboral. Creación de equipos de trabajo con mayor rendimiento y eficiencia. La misma proporción de componentes masculinos que femeninos aportan intereses, capacidades, habilidades y experiencias distintas pero complementarias que enriquecen los resultados de los trabajos que lleven a cabo.

## 10. CONCLUSIONES

Tras todo lo visto, podemos concluir que, incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las organizaciones requiere analizar el modelo de gestión, pormenorizadamente y desde la perspectiva de género, identificando los aspectos que intervienen en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, corrigiendo, en el caso de que la situación lo requiera, aquellos aspectos que induzcan a la producción de desigualdades y/o discriminaciones directas o indirectas.

Ello no implica que la organización tenga que transformar radicalmente sus procedimientos sino revisarlos para ajustarlos al marco de la ley y para aumentar los niveles de calidad ya que aplicar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las organizaciones, además de venir obligado por ley, contribuirá al desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa, al aprovechamiento de talentos en el desempeño del personal, al aumento de la competitividad, de los niveles de productividad y de la obtención de beneficios. Es decir, que la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, además de ser un criterio de justicia, interesa.

**ANEXO S**

**Tabla 21: Cuadro resumen Implantación, seguimiento y evaluación.**

	CALENDARIO IMPLANTACIÓN	RESPONSABLES	COMUNICACIÓN	INDICADORES	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
<b>1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>						
<b>Acción: Definición de instrumentos y técnicas de selección neutras</b>						
Actividad 1.1 Configurar fichas de los puestos de trabajo exclusivo de perfil profesional y sin contemplar el perfil personal.	enero 2017-junio 2017	Dirección trabajadores y trabajadoras y agente de igualdad	Las fichas se publicaran en el sistema de información y gestión de la organización.	Codificar mediante fichas la totalidad de los puestos de trabajo	Eliminación total de lenguaje no sexista y aspectos personales. La ficha sólo contempla aspectos profesionales	Agente y auditoria de igualdad
<b>2. ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>						
<b>Acción: Determinar y publicar las medidas de conciliación de la vida profesional y laboral a corto y medio plazo.</b>						
Actividad 2.1 Estudio personalizado de las cargas profesionales y personales de cada uno de los componentes de la dirección y de la plantilla a corto y medio plazo	Inicio julio 2017 fin diciembre 2018	Agente de igualdad	Las medidas se publicaran en el sistema de información y gestión de la organización.	Debe existir un porcentaje de las medidas han de ser novedosas frente a lo que estipula la ley vigente y convenio laboral.	50%	Agente y auditoria de igualdad
				Porcentaje de las medidas a medio plazo implantadas (3 años)	75%	Agente y auditoria de igualdad

				Satisfacción al personal que compone la empresa respecto a las medidas implantadas.	Mediante encuestas y entrevistas. El grado de satisfacción medio ha de ser bueno. (malo, regular, bueno)	Agente y auditoria de igualdad
<b>3. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>						
<b>Acción: Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.</b>						
3.1 Actividad: Elaboración del plan de carrera profesional de la empresa	Inicio enero 2017 Fin enero 2018	La dirección y agente de igualdad	El plan de carrera se publicara en el sistema de información y gestión de la organización.	Porcentaje de promociones con equilibrio de representación de mujeres y hombres.	25%	Agente y auditoria de igualdad
3.2 Actividad: Formar a la plantilla y a la directiva en materia de igualdad	Inicio febrero 2017 Fin marzo 2017	La dirección de la empresa y agente de igualdad	Se informará al alumnado por mailing	Nº cursos anuales. Porcentaje del alumnado debe de aprobar los cursos	1 cursos como mínimo por plan. un 1000% del alumnado debe aprobar la formación	Agente y auditoria de igualdad
<b>4. ÁREA RETRIBUCIÓN</b>						
<b>Acción: Campaña de comunicación y publicación del Convenio laboral al que se ajusta la empresa.</b>						
4.1 Actividad: Publicar el Convenio Colectivo así como un resumen de los puntos significativos por lo que respecta a la materia de igualdad.	Segunda mitad del 2018	La dirección y agente de igualdad	El Convenio colectivo se publicara en el sistema de información y gestión	Porcentaje de las medidas de conciliación de la empresa ha de ser más novedosa de lo que estipula el mismo Convenio y la Ley Vigente.	50%	Agente y auditoria de igualdad

<b>5. ÁREA SALUD</b>						
<b>Acción: Elaborar el programa de salud para las mujeres de la empresa</b>						
<b>5.1 Actividad: Diseñar el programa de salud para las mujeres de la empresa</b>	Inicio enero 2018 Fin diciembre 2018	La dirección de la empresa y agente de igualdad	El programa de Salud para mujeres se publicara en el sistema de información y gestión de la organización.	Grado de satisfacción de las mujeres, mediante entrevistas y encuestas.	La media debe ser buena	Agente y auditoria de igualdad
<b>6. ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>						
<b>Acción: Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen internamente y al público externo en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro términos femeninos y masculinos.</b>						
6.1 Actividad: Elaborar el guión de lenguaje no sexista interno y externo	Inicio julio 2017 Fin diciembre 2017	Agente de igualdad	El guión se publicara en el sistema de información y gestión de la organización	Porcentaje de los documentos internos y externos han de ajustarse al guión de lenguaje no sexista	Más del 90%	Agente y auditoria de igualdad



<p>6.2 Actividad: Informar a toda la empresa de la política de igualdad que está llevando a cabo la empresa</p>	<p>Inicio enero 2017 Fin diciembre 2018</p>	<p>La dirección y agente de igualdad</p>	<p>Todos los contenidos y avances se publicarán el sistema de información y gestión de la organización.</p>	<p>Porcentaje del personal de la empresa debe confirmar al final de la implantación del plan, mediante encuestas y entrevistas del grado de conocimiento que tiene de la política de igualdad de la empresa. Porcentaje del personal que sí la considera provechosa, observando la proporción de hombres y mujeres respectiva.</p>	<p>90% debe ser conocedora de la política de la empresa en referencia la materia de la igualdad. Un 60% la considera provechosa</p>	<p>Agente y auditoria de igualdad.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

