

**PLAN
DE
IGUALDAD
2019 / 2024**



INDICE

1- Introducción	Pág. 3
2- Características de la Entidad	Pág.4
3- Información de la Entidad	Pág. 5
4- Compromiso de Igualdad	Pág. 6
5- Conclusiones de Diagnóstico	Pág. 7
6- Resultado Diagnóstico Cuantitativo	Pág. 8
7- Resultado Diagnóstico Cualitativo	Pág. 14
8- Objetivo del Plan	Pág. 22
9- Seguimiento y evaluación	Pág. 30
10- Cronograma	Pág. 31

1- INTRODUCCIÓN

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION ACAVIH en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de género.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la dirección de la empresa y trabajadores.

Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan. El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, y la empresa pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de ASOCIACION ACAVIH.

2- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD:

La Asociación Acavih es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 20 de junio de 2011, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con VIH / VHC, familiares y su entorno.

La Asociación está inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunitat Valenciana con el número CV-01-048672-A al amparo de la Ley de Asociaciones 191/64, de 24 de diciembre, adaptados sus Estatutos a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y normas complementarias y al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La Asociación está formada por una plantilla de profesionales mayoritariamente mujeres y con inquietudes por la inclusión social y mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por VIH. El sector o actividad de la empresa está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

3- INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

✓ *Datos generales de la Entidad*

Nombre de la entidad	Asociació Ciutadana d'Alacant pel VIH, ACAVIH
Domicilio social entidad	c/ Angelina Bendito 16 of. 10 Alicante 03007
CIF entidad	G-54596077
Teléfono / correo electrónico	636482477 / acavih@hotmail.com
Ámbito actuación	Autonómico
Partes suscriptoras del plan Representante Legal Trabajadores	Domingo Molina Murcia Marcela Macheras Oscar Alfaro Meruelo Anna Padró Nuri
Actividad / Sector	Asociación sin ánimo de lucro, Socio Sanitaria. Defender los derechos de las personas con VIH
Período de vigencia del Plan de Igualdad	01/10/2019 al 30/09/2024
Coste de los medios implantar el plan: RRHH, materiales y económicos	6.400,00 €
Evaluación	Anual y al finalizar el Plan
Observaciones	Primer plan de Igualdad de la asociación ACAVIH

✓ Instalaciones de la Entidad

La asociación alquila una oficina en la ciudad de Alicante, con un despacho, una sala de reuniones, sala de recepción, almacén y baño.

4- COMPROMISO DE IGUALDAD

La Asociación ACAVIH, adopta el compromiso de:

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- ✓ Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- ✓ Crear una comisión por la Igualdad o equipo responsable encargado de diseñar el Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores:

Centros de trabajo y domicilio de la Empresa:

- ✓ Sede Associació Ciutadana d'Alacant pel VIH, ACAVIH. Calle Angelina Bendito 16 oficina 10 03007 Alicante

Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan:

- ✓ Domingo Molina Murcia
- ✓ Marcela Macheras
- ✓ Oscar Alfaro Meruelo
- ✓ Anna Padró Nuri (Próximamente en la plantilla de trabajadores)

Fecha para el diseño e implementación del Plan:

- ✓ Del mes de abril 2019 al mes de septiembre de 2019

Período de Vigencia del Plan

- ✓ Del 01 de octubre de 2019 al 30 de septiembre de 2024.

Responsables Legales de la plantilla:

- ✓ No existen un responsable legal, por lo tanto, firma toda la plantilla de trabajadores y el responsable legal de la Entidad.

Domingo Molina Murcia
Presidente

Marcela Macheras
Trabajadora

Oscar Alfaro Meruelo
Trabajador

Anna Padró Nuri
Voluntaria

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- ✓ Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- ✓ Crear una comisión por la Igualdad o equipo responsable encargado de diseñar el Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores:

Centros de trabajo y domicilio de la Empresa:

- ✓ Sede Associació Ciutadana d'Alacant pel VIH, ACAVIH. Calle Angelina Bendito 16 oficina 10 03007 Alicante

Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan:

- ✓ Domingo Molina Murcia
- ✓ Marcela Macheras
- ✓ Oscar Alfaro Meruelo
- ✓ Anna Padró Nuri (Próximamente en la plantilla de trabajadores)

Fecha para el diseño e implementación del Plan:

- ✓ Del mes de abril 2019 al mes de septiembre de 2019

Período de Vigencia del Plan

- ✓ Del 01 de octubre de 2019 al 30 de septiembre de 2024.

Responsables Legales de la plantilla:

- ✓ No existen un responsable legal, por lo tanto, firma toda la plantilla de trabajadores y el responsable legal de la Entidad.

 ACAVIH Associació Ciutadana d'Alacant pel VIH C.I.F. G54596077			
Domingo Molina Murcia Presidente	Marcela Macheras Trabajadora	Oscar Alfaro Meruelo Trabajador	Anna Padró Nuri Voluntaria

5- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

5- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La Asociación ACAVIH, es una entidad, privada de carácter benéfico y promocional, sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, con personalidad jurídica propia y constituida por tiempo indefinido el 20 de junio de 2011, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con VIH, familiares y su entorno. Desde sus orígenes en 2011 este ha sido su objetivo llevado a cabo a través de diversos servicios y programas que se complementan entre sí para atender las necesidades de socios y usuarios. En ACAVIH, trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para conocer la situación de partida de nuestra asociación hemos utilizado cuestionarios y tablas. Como resultado de la recogida de información nos ha dado un diagnóstico de la empresa que mostramos a continuación, pero las principales conclusiones que se extraen del mismo son:

- 1- La Asociación ACAVIH siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
- 2- No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género tal cómo figura en los estatutos desde el inicio de la Entidad.
- 3- En la Asociación se apuesta por la conciliación de la vida familiar, social y laboral, adecuando los horarios a las necesidades familiares.
- 4- Se promoverá seguir con el equilibrio entre mujeres y hombres.

ANEXO TABLAS DE DIAGNÓSTICO

6- RESULTADO DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Nombre de la Empresa	Associació Ciutadana d'Alacant pel VIH, ACAVIH
CIF	G-54596077
Domicilio social	C/ Angelina Bendito 16 oficina 10
Teléfono – e-mail	966081826 / acavih@hotmail.com
Actividad a la que se dedica	Atención a personas con VIH / VHC
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	Uno, C/ Angelina Bendito 16 oficina 10
Productos/ Actividades Principales	
Forma Jurídica	Asociación socio-sanitaria
Ámbito	Autonómico

PLANTILLA

Distribución de la plantilla por edades			
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 20 años			
20-29 años			
30-39 años			
40-49 años	1		1
50 y más años		1	1
Total			2

- ✓ *El 50 % de la plantilla está comprendida entre 40 y 49 años, el otro 50 % tiene 50 o más años.*

Distribución de la plantilla por nivel de estudios			
	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Estudios primarios			
Estudios secundarios			
Formación específica en VIH, Uned	1	1	2
Estudios Universitarios			
Total			2

- ✓ *El 100 % de la plantilla cuenta con una formación profesional, y han realizado el curso de Formación de Mediadores para el apoyo a personas con VIH en la UNED*

Distribución de la plantilla por categorías profesionales			
Departamento	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo			
Personal directivo intermedio			
Personal cualificado	1	1	2
Personal no cualificado			
Personal administrativo			
Total			2

- ✓ *En la plantilla hay equidad entre hombres y mujeres.*

Distribución de la plantilla por tipo de contrato			
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	1		1
Temporal		1	1
Prácticas			
Aprendizaje			
Otros			
Total			

- ✓ *El 50 % de la plantilla tiene contrato indefinido y el otro 50% es temporal.*

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal			
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas			
De 20 a 34 horas			
De 35 a 40 horas			
40 horas	1	1	2
Más de 40 horas			

- ✓ *El total de la plantilla se encuentra trabajando a jornada completa.*

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

	NÚMERO DE ALTAS Y BAJAS					
	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2019		1	1		1	1
2018		2	2			1
2017						
2016	1		1			0

- ✓ Desde el año 2016 contamos con una trabajadora fija. El resto de contrataciones se han realizado de acuerdo a los proyectos que hemos podido desarrollar.

MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO	Mujeres	Hombres	Total
Finalización de contrato		1	1
Jubilación			
Despido			
Abandono voluntario			
Abandono por personas a cargo			
Otros			
Total			1

- ✓ En el último año, la baja que se produjo fue por finalización de contrato.

NÚMERO HORAS BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad			
Por maternidad			
Por at. a personas			
Por accidente			
Otros			
Total	0	0	0

- ✓ En el último año no hubo bajas laborales por parte de los trabajadores

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

NÚMERO DE HIJOS E HIJAS	Mujeres	Hombres	Total
Sin hijos e hijas		0	
1 hijo e hija	1		
2 hijos e hijas			
3 hijos e hijas			
Más de 3 hijos e hijas			
Total			1

EDADES DE HIJOS	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3			
De 4 a 6			
de 7 a 14			
De 15 o más años	1		
Total			1

✓ No hay otras personas a cargo.

FORMACIÓN

Tabla de formación del último año		Mujeres	Hombres	Total
Tipos de Formación	Número de personas que han recibido formación en el último año	1	1	2
	Habilidades directivas			
	Formación técnica especializada	1	1	2
	Formación en igualdad de Oportunidades			
	Otros...(especificar)			
Metodología	Formación on-line	1	1	2
	Presencial	1	1	2
Lugar	En el centro de trabajo			
	Fuera del centro de trabajo	1	1	2
Horario	Durante la jornada laboral	1	1	2
	Fuera de la jornada laboral			

No se observa diferencias entre género respecto a la formación recibida por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Tabla de formación prevista		
		Total
Tipos de Formación	Número de cursos de formación prevista	2
	Habilidades directivas	
	Formación técnica especializada	2
	Formación en igualdad de Oportunidades	1
	Otros...(especificar)	
Metodología	Formación on-line	2
	Presencial	3
Lugar	En el centro de trabajo	3
	Fuera del centro de trabajo	2
Horario	Durante la jornada laboral	5
	Fuera de la jornada laboral	0

La formación prevista tiene en cuenta a personas trabajadoras de diferente género de forma equitativa.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN PROFESIONAL		Mujeres	Hombres	Total
Promociones vinculadas a movilidad geográfica	Número personas que han ascendido de nivel en el último año			0
	dentro de la provincia			0
	dentro del país			0
	fuera del país			0

No existen diferencias

Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo			0
Nivel técnico			0
Nivel intermedio			0
Nivel administrativo			0

No existen diferencias

CUADRO DE RETRIBUCIONES	SALARIO BASE		COMPLEMENTOS SALARIALES		TOTAL RETRIBUCIONES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
CATEGORÍA PROFESIONAL						
Personal directivo						
Personal directivo intermedio						
Personal cualificado	1.472,48 €	1.177,99 €			1.472,48 €	1.177,99 €
Personal no cualificado						

*No existen diferencias, se acogen al mismo convenio colectivo.
La diferencia salarial que se observa, es por la antigüedad.*

1- Resultado diagnóstico cualitativo

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	SI	NO
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra entidad son diversos y accesibles tanto a hombres cómo a mujeres?	100%	0%
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	100%	0%
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa	100%	0%
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?	100%	0%
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	100%	0%
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?	100%	0%
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran sub representadas?	0%	100%
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?	0%	100%
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	100%	0%
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin diferencia de sexo?	100%	0%
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?	0%	100%
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	100%	
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?	100%	0%
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	100%	0%
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?	100%	0%
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	100%	0%
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	100%	0%
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases	100%	0%

Conclusiones:

- 1- Se utiliza un lenguaje no sexista cuando se oferta una vacante en la empresa
- 2- Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género.
- 3- Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres.
- 4- El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en algunas de sus fases.

AREA DE CONCILIACIÓN	SI	NO
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?	100%	0%
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	100%	0%
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?	100%	0%
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?	0%	100%
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?	0%	100%
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).	0%	100%
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?	0%	100%
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?	0%	100%

Conclusiones:

- 1- *Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.*
- 2- *Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.*
- 3- *No hay una formación a directivos y trabajadores en política de igualdad.*

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SI	NO
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?	100%	0%
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	100%	0%
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	0%	100%
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?	0%	100%
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	100%	0%
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?	0%	100%
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?	0%	100%

Conclusiones:

- 1- Las categorías y grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo son neutros y se definen independientemente del género.
- 2- La relación y nivel de estudios y categoría profesional es la misma para todos los trabajadores y trabajadoras
- 3- No se aprecia pertenencia de las mujeres a grupos de menor jerarquía que la de los hombres.

PROMOCIÓN	SI	NO
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	100%	
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?	100%	
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?	100%	
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?	100%	
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?		100%
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	100%	
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?	100%	
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?	100%	

Conclusiones:

- 1- Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción.
- 2- No disponemos de departamentos ya que somos una entidad pequeña.
- 3- Los puestos ocupados por mujeres u hombres, tienen las mismas posibilidades.
- 4- El personal contratado a tiempo parcial tiene la misma posibilidad que el contratado a jornada completa.

FORMACIÓN	SI	NO
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?		100%
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?	50%	50%
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?		100%
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		100%
¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?		100%
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?	100%	
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?	100%	
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?	100%	
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?		100%
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		100%
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?	100%	
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?		100%
Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran sub representadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?		100%
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?		100%
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?		100%

Conclusiones:

- 1- Se comunica a toda la plantilla por distintos medios de comunicación interna de la formación existente.
- 2- La entidad no dispone de un plan de formación.
- 3- La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso alternativas
- 4- El acceso a los programas de formación, no entran en especial dificultad para las mujeres.
- 5- Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación.
- 6- No se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa, con la finalidad de promocionarlas en las funciones y empleos que se encuentran.

AREA DE RETRIBUCIÓN	SI	NO
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	100%	
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)	100%	
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?		100%
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?		100%
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores /as a jornada completa?		100%
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?	100%	
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		100%
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		100%
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?		100%
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		100%
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		100%
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?		100%
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		100%

Conclusiones:

- 1- El convenio colectivo de la empresa, define de manera concisa y objetiva cada uno de los objetivos
- 2- El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional.
- 3- A todos los trabajadores y trabajadoras se aplica el convenio en materia salarial.
- 4- Las mujeres no perciben menos complemento salarial que los hombres.

AREA DE SALUD LABORAL	SI	NO
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		100%
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		100%
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		100%
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?		100%
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?		100%
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?		100%
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?	100%	
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?		
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?	100%	
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?		
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?		
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?		
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?		
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?: si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo	100%	

Conclusiones:

- 1- En nuestra entidad no se producen comentarios irónicos, burlones, misóginos, homófobos, racistas ni de carácter sexistas. Es un principio de la entidad el respeto descritos en nuestros estatutos.
- 2- Los horarios y condiciones de trabajo se adaptan a las condiciones personales de cada persona
- 3- No se tiene ningún caso de acoso sexual en nuestra entidad.
- 4- Las preguntas sin contestar son porque no hemos tenido ningún caso.
- 5- El mobiliario se adapta a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	SI	NO
¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?	100 %	
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?	100 %	
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?	100 %	
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		100 %
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		100 %
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?		100 %
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	50 %	50%
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		100 %

Conclusiones:

- 1- Si, se conoce la política de igualdad y el plan de igualdad de la entidad.
- 2- Si, se difunde y aprecian equitativamente los logros de la plantilla.
- 3- No aparecen imágenes que traten irrespetuosamente y no se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.
- 4- Nuestras imágenes publicitarias suelen ser no sexistas.
- 5- Intentamos hablar de personas y no de género.

2- Objetivos del plan

DESCRIPCIONES DE MEDIDAS A TOMAR

ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO DE DIAGNÓSTICO PARA ÉSTA ÁREA
Área de Empleo	La asociación ACAVIH, es una entidad pequeña, la cual, cuenta con 2 trabajadores contratados, 50% mujeres y 50 % hombres. No hemos tenido la necesidad / oportunidad de realizar ofertas de empleos, si las usáramos, tendríamos un lenguaje no sexista y se haría referencia al perfil profesional únicamente. Los profesionales independientes, con los que contamos son: 1 psicóloga, 1 trabajadora social que comenzaron voluntariamente para apoyar las necesidades que no podíamos cubrir.
Objetivo general	Contar con una política coherente que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Acción	<p>A. 1- Analizar las necesidades de empleo que no sea discriminatoria y verificar que las ofertas de empleo interna o externamente no contenga lenguaje sexista</p> <p>A. 2- El comité de selección debe estar compuesto equitativamente entre hombres y mujeres.</p> <p>A. 3- La comunicación de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</p>
Personas destinatarias	<p>A. 1- Plantilla ACAVIH</p> <p>A. 2- El comité de selección de personal</p> <p>A. 3- La plantilla de trabajadores, socios, usuarios, y toda persona que consulte las redes sociales.</p>
Metodología	<p>A. 1- Se elabora la oferta y estructura de selección y se envía para su difusión por correo electrónico y en la web.</p> <p>A. 2- Se convoca al comité de selección por los medios habituales.</p> <p>A. 3- Se comunica al departamento de comunicación de la organización que incluya en las redes sociales el principio de igualdad.</p>
Recursos Humanos	<p>A. 1- Comité de selección. Total, horas: 40 hs.</p> <p>A. 2- Comité de selección. Total horas: 40 hs.</p> <p>A. 3- Departamento de comunicación Total horas: 20 hs.</p>

Recursos Materiales	A. 1- Todos los necesarios para la elaboración y difusión de ofertas.
	A. 2- Todo lo necesario para elección de candidatos.
	A. 3- Incluir en los medios de comunicación el principio de igualdad
Recursos económicos	A. 1- 600,00 €
	A. 2- 600,00 €
	A. 3- 300,00 €
Temporalización	A. 1- Del 2019 al 2024 desde la implantación del Plan
	A. 2- Del 2019 al 2024 desde la implantación del Plan
	A. 3- Del 2019 al 2024 desde la implantación del Plan
Indicadores de evaluación	A. 1- Resguardo de difusión de las ofertas enviadas por diferentes medios
	A. 2- Actas de las reuniones del Comité de Selección.
	A. 3- La página web www.acavih.org
Observaciones	
Propuesta de mejora	
Área de Conciliación	La asociación Acavih no se ha solicitado reducción de jornada por ningún trabajador por hijos a cargo. No hemos realizado campañas de información en los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
Objetivo general	Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional. Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno
Acción	A. 4- Revisar el reglamento del convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras. A. 5- Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos. A. 6- Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Personas destinatarias	<p>A. 4- Comisión de Igualdad realizará el análisis de mejoras y lo comunicará a la plantilla de Acavih</p> <p>A. 5- Comisión de Igualdad realizará el análisis de mejoras y lo comunicará a la plantilla de Acavih</p> <p>A. 6- La plantilla de Acavih</p>
Metodología	<p>A. 4- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviarán propuestas a la Junta de Acavih. Una vez aprobada se reenviará por mail a toda la plantilla de Acavih los acuerdos para su difusión.</p> <p>A. 5- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviarán propuestas a la Junta de Acavih. Una vez aprobada se reenviará por mail a toda la plantilla de Acavih los acuerdos para su difusión.</p> <p>A. 6- Se comunicará por mail los puntos en relación a conciliación laboral y familiar</p>
Recursos Humanos	<p>A. 4- Comisión de Igualdad Total horas: 70 hs.</p> <p>A. 5- Comisión de Igualdad Total horas: 70 hs.</p> <p>A. 6- Junta Directiva Total horas: 20 hs.</p>
Recursos Materiales	<p>A. 4- Todos los necesarios para la estudio y análisis de la situación actual y propuestas de mejoras.</p> <p>A. 5- Todos los necesarios para la estudio y análisis de la situación actual y propuestas de mejoras.</p> <p>A. 6- Todo lo necesario para llevarlo a cabo.</p>
Recursos económicos	<p>A. 4- 700,00 €</p> <p>A. 5- 700,00 €</p> <p>A. 6- 300,00 €</p>
Temporalización	<p>A. 4- Año 2020</p> <p>A. 5- Año 2020</p> <p>A. 6- Año 2020</p>
Indicadores de evaluación	<p>A. 4- Actas de reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviará por mail a la plantilla de Acavih los acuerdos para su difusión.</p> <p>A. 5- Actas de reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviará por mail a la plantilla de Acavih los acuerdos para su difusión.</p> <p>A. 6- Se comunicará por mail a toda la plantilla de Acavih</p>
Observaciones	
Propuesta de mejora	

Área de clasificación profesional, promoción e información.	La asociación Acavih realiza formación anual a su plantilla indistntamente del género que sea. Algunas formaciones se realizan fuera del horario laboral para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a la formaciones. No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender la demanda de personas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario laboral. No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.
Objetivo general	Promover y garantizar la formación de toda la plantilla y principalmente en género
Acción	A. 7- Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y representantes legales de los trabajadores miembros de la comisión de igualdad y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.
Personas destinatarias	A. 7- Plantilla de Acavih y miembros de la comisión de Igualdad
Metodología	A. 7- Recabar información de cursos en igualdad por la comisión de Igualdad para difundir a la plantilla, órganos directivos y a la propia comisión para formarlos en Igualdad
Recursos Humanos	A. 7- Comisión de Igualdad Total horas: 120 hs.
Recursos Materiales	A. 7- Todos los necesarios para planificar y ejecutar la formación en Igualdad.
Recursos económicos	A. 7- 1,000,00 €
Temporalización	A. 7- Años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024
Indicadores de evaluación	A. 7- Documentación acreditativa de la planificación de formación, así cómo los certificados de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla
Observaciones	
Propuesta de mejora	

Área de Retribución	La asociación Acavih, se acoge al convenio del sector y establece las tablas y complementos salariales según aplica el convenio para las categorías profesionales, no hay retribuciones pactadas. Se realizará un análisis anual sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad.
Objetivo general	Realizar análisis anualmente sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva
Acción	A. 8- Análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirían medidas correctoras.
Personas destinatarias	A. 8- Comisión de Igualdad
Metodología	A. 8- El Órgano de gobierno junto a la comisión de Igualdad, elaborarán anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva, y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras
Recursos Humanos	A. 8- Órgano directivo y comisión de igualdad. Total, horas: 20 hs.
Recursos Materiales	A. 8- Todos los necesarios para la elaboración del informe de políticas retributivas.
Recursos económicos	A. 8- 300,00 €
Temporalización	A. 8- Del 2019 al 2024 desde la implantación del Plan
Indicadores de evaluación	A. 8- Informe o análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual
Observaciones	
Propuesta de mejora	

Área de Salud	La asociación Acavih, tiene contratado un servicio de prevención ajeno para garantizar la salud de la plantilla. La asociación no tiene elaborado un protocolo de acoso moral, sexual ni por razón de sexo.
Objetivo general	Prevenir todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral.
Acción	<p>A. 9- Declaración de principios de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral.</p> <p>A. 10- Elaboración de un protocolo de acoso</p> <p>A. 11- Sensibilizar a la plantilla informando del protocolo de acoso</p> <p>A. 11- Formación del procedimiento de actuación en materia de acoso.</p>
Personas destinatarias	<p>A. 9- La plantilla de ACAVIH</p> <p>A. 10- La comisión de Igualdad lo elaborará</p> <p>A. 11- La plantilla de ACAVIH</p> <p>A. 12- La plantilla de ACAVIH</p>
Metodología	<p>A. 9- Informe de principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.</p> <p>A. 10- Recabar información y formación de la comisión de igualdad para elaborar el protocolo de Acoso</p> <p>A. 11- Envío de información a la plantilla de Acavih a través de mail</p> <p>A. 12- Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el procedimiento</p>
Recursos Humanos	<p>A. 9- Junta directiva y Comisión de Igualdad Total, horas: 30 hs.</p> <p>A. 10- Comisión de Igualdad. Total horas: 50 hs.</p> <p>A. 11- Comisión de Igualdad. Total horas: 30 hs.</p> <p>A. 12- Comisión de Igualdad. Total horas: 30 hs.</p>
Recursos Materiales	<p>A. 9- Todos los necesarios para la declaración de principios</p> <p>A. 10- Todo lo necesario para llevar a cabo la declaración del protocolo de acoso</p> <p>A. 11- Todo lo necesario para llevar a cabo la sensibilización</p> <p>A. 12- Todo lo necesario para la formación del procedimiento de acoso</p>
Recursos económicos	<p>A. 9- 300,00 €</p> <p>A. 10- 500,00 €</p> <p>A. 11- 300,00 €</p> <p>A. 12 300,00 €</p>

Temporalización	A. 9- 2020
	A. 10- 2021
	A. 11- 2021
	A. 12- 2021, 2022, 2023
Indicadores de evaluación	A. 9- Resguardo de la declaración de principios enviada por mail a la plantilla de la asociación.
	A. 10- Protocolo de acoso
	A. 11- Resguardo de envío por mail a la plantilla de la asociación del protocolo de acoso
	A. 12- Certificado de asistencia a formaciones sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso
Observaciones	
Propuesta de mejora	
Área de comunicación	No observamos en nuestra web, ni en nuestras comunicaciones internas o externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones internas y externas se usa lenguaje no sexista. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Objetivo general	Avanzar en el empleo de un lenguaje no sexista e inclusivo de la entidad, tanto en sus comunicaciones internas y externas.
Acción	A. 13- Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje no sexista.
Personas destinatarias	A. 13- Plantilla, socios, usuarios, miembros de junta y órganos directivos de la asociación ACAVIH.
Metodología	A. 13-A través de los canales de comunicación habituales, como mails, redes sociales, circulares, web, etc.
Recursos Humanos	A. 13- Departamento de comunicación y toda la plantilla de ACAVIH Total, horas: 50 hs.
Recursos Materiales	A. 13- Todos los medios necesarios para llevar a cabo la acción

Recursos económicos	A. 13- 500,00 €
Temporalización	A. 13- Durante la vigencia del plan 2019 / 2024
Indicadores de evaluación	A. 13- La página web, www.acavih.org y los comunicados internos adaptados
Observaciones	
Propuesta de mejora	

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

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

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
 - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
 - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
 - 4.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla de ACAVIH.
 - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

El informe anual se presentará cada año a la Vicepresidencia de la GVA al Instituto Valenciano de las Mujeres, Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

10. CRONOGRAMA

OBJETIVOS		2019	2020	2021	2022	2023
AREA 1	Objetivo A1					
	Objetivo A2					
	Objetivo A3					
AREA 2	Objetivo A4					
	Objetivo A5					
	Objetivo A6					
AREA 3	Objetivo A7					
AREA 4	Objetivo A8					
AREA 5	Objetivo A9					
	Objetivo A10					
	Objetivo A11					
	Objetivo A12					
AREA 6	Objetivo A13					