



psicólogas y psicólogos
sinfronteras
nuestro **lado** más humano

Plan de Igualdad



- 1. Marco jurídico.**
- 2. Características de la entidad**
- 3. Compromiso**
- 4. Resultados del diagnóstico de género**
- 5. Objetivos**
- 6. Plan de acción:**
 - 6.1 Medidas área acceso al empleo**
 - 6.2 Medias área conciliación**
 - 6.3 Medidas área clasificación profesional, promoción y formación**
 - 6.4 Medidas área retribución**
 - 6.5 Medidas área salud laboral**
 - 6.6 Medidas área comunicación y lenguaje no sexista**
- 7. Mecanismos de evaluación y seguimiento del PIO**
- 8. Anexos**

1. Marco Jurídico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional. La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

El Tratado de Roma consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. A partir de 1975 se adoptaron una serie de normas para concretar y desarrollar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de carácter fundamental dentro del Derecho Comunitario, donde además se recoge la obligatoriedad de cumplirlo por parte de cada miembro.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes adquieren un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983).

Ahora bien, tras la comprobación de que la aplicación por sí sola de la normativa no parecía suficiente para promover la igualdad de oportunidades en la vida cotidiana, la Unión Europea ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género. Así, la Comisión ha impulsado e impulsa la adopción de iniciativas, y programas plurianuales, sucesivos, concebidos y aplicados en asociación con los Estados miembros, para promover acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

En 2013, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la “Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017”. Esta estrategia se basa en el gran acervo jurídico y político del Consejo de Europa en lo que respecta a la igualdad de género así como en los resultados de la última Conferencia de Ministros del Consejo de Europa responsables de igualdad entre mujeres y hombres que se celebró en 2010, vinculados tanto al actual contexto económico como a la influencia política en el seno del Consejo de Europa.

El propósito principal de esta Estrategia es lograr el progreso y el empoderamiento de las mujeres y, por lo tanto, la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros del Consejo de Europa mediante el apoyo a la implementación de las normas existentes. Para ello, se han establecido cinco objetivos estratégicos teniendo en cuenta los derechos específicos y las necesidades de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de la vida.

La Unión Europea elaboró, entre 1983 y el 2000, tres Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Los resultados obtenidos, durante estos años, no cubrieron los objetivos esperados, ya que, si bien se derribaron muchos obstáculos, la igualdad de facto no se alcanzó. No obstante se produjo una cierta mejoría de la situación de las mujeres, sin llegar a la verdadera raíz del problema. Por tanto, se hacía evidente la necesidad de cambiar el discurso y desarrollar nuevas vías.

A partir de la Conferencia de Beijing (1995) hay un cambio en el enfoque de estas políticas, al entrar en juego una nueva estrategia: el Mainstreaming o Transversalidad de género. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas

y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.

Por tanto, se trata de ir más allá de la inclusión de la variable “mujer” y de la desagregación por sexo de las estadísticas, para pasar a cuestionar la diferente posición de mujeres y hombres en la sociedad. La perspectiva de género nos ayuda a visibilizar las desigualdades y sus consecuencias.

En el ámbito europeo, este principio se recoge en el Tratado de Ámsterdam (1997) al incluirse el compromiso formal de tomar la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo horizontal llamado a integrar todas las políticas de la Comunidad y, se refleja en el diseño del Cuarto Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Un paso más en este sentido se da con la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) donde se proponía la “estrategia dual”, integrando el mainstreaming de género, junto a las acciones específicas a favor de las mujeres. Esta estrategia se mantiene actualmente y es de aplicación en todos los programas comunitarios.

Efectivamente, la estrategia dual se ha mantenido hasta nuestros días en el marco de la UE, especialmente, a partir de los siguientes instrumentos de actuación:

PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2006-2010).

Propone concentrar los esfuerzos sobre 6 objetivos prioritarios:

- La misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- La conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- La misma representación en la toma de decisiones.
- La erradicación de todas las formas de violencia de género.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo más allá de las fronteras de la Unión Europea.

Se basa en la experiencia de la Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), adoptando el lanzamiento de nuevas medidas con el refuerzo de las actividades que consiguieron buenos resultados. Reforzando el enfoque dual de la igualdad, basada en la complementariedad entre la integración transversal de la perspectiva de género y las acciones específicas.

PRIMER PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (2006- 2010).

Adoptado por el Consejo Europeo en marzo de 2006, fue impulsado por Suecia, España, República Checa, Francia, Finlandia y Dinamarca, con los objetivos de:

- Contribuir a hacer realidad las aspiraciones de la UE en materia de igualdad de género.
- Reducir las diferencias por razón de género en el empleo y la protección social.
- Aprovechar plenamente el potencial productivo de la población activa europea.
- Contribuir a hacer frente a los desafíos demográficos mediante el fomento de un mejor equilibrio entre vida y trabajo para mujeres y hombres.

SEGUNDO PACTO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (2011-2020).

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de

cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para:

- reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, especialmente en el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social.
- promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos.
- combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015.

Es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 tiene su origen en dos documentos aprobados a lo largo de 2010 por la Comisión Europea, que son la Carta de la Mujer y la llamada Estrategia 2020.

- La Carta de la Mujer se adoptó en marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing, y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. En la Carta se articulan cinco ejes para lograr la igualdad: igual independencia económica, salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin a la violencia sexista, igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión. En cada uno de estos ejes, la Comisión se reafirma en su compromiso de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres utilizando cuantas alternativas estén a su disposición para lograrlo. Es en el

seno de esta Carta donde la Comisión Europea se compromete a presentar una nueva estrategia de igualdad entre mujeres y hombres, a lo largo de 2010, así como de informar de manera periódica sobre su aplicación.

- La Estrategia 2020, constituye la estrategia de política económica para los próximos 10 años. En ella la Comisión ha identificado tres motores clave del crecimiento, que deberán ponerse en marcha a través de acciones concretas en el ámbito nacional y de la UE: crecimiento científico basado en la innovación, crecimiento sostenible basado en una economía más verde, más eficaz y más competitiva, y crecimiento inclusivo centrado en lograr alto nivel de empleo, inversión en capacidades y lucha contra la pobreza.

COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2019.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 para dar continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

1.1. Marco autonómico

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

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. Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

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” y establece como medida de promoción de la igualdad la

posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4). El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral». Por otra parte, la Generalitat, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2006-2009, hace especial referencia a estos Planes de Igualdad estableciendo distintas acciones a emprender por parte del Consell durante dicho período.

En base a lo dispuesto en toda la normativa vigente y especialmente a la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, 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).

Este Decreto, establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas, organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.
3. La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el período de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.
4. Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.

1.2. Marco estatal

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (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».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. 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.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...». Asimismo y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa. Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

- Empresas de más de 250 trabajadores
- Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente, esta Ley, en su artículo 46 conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa, si bien a este último respecto nos conviene recordar que, además de los contenidos genéricos establecidos en el citado artículo 46, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, deberemos atender a las exigencias mínimas que para el visado de los Planes de Igualdad establece el Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su artículo 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal del personal y que contribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización en la plantilla e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento.

Por su parte, el Capítulo IV del Título IV, regula el establecimiento de un distintivo empresarial en materia de igualdad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará con la finalidad de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad de Oportunidades, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

1.2.1. Novedades de ámbito estatal

A continuación, recogemos las principales novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en nuestro Ordenamiento Jurídico.

Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. (Es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, en los casos de acoso laboral, es la persona acosadora la que debe probar que no ha existido acoso.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales, como los relacionados con violencia de género.

1.3. 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. La negociación es pues preceptiva en los siguientes supuestos:

- En la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en el caso de empresas de más de 250 trabajadores.
- En la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en sustitución de las sanciones accesorias impuestas en procedimiento sancionador. En este caso, la ley prevé la negociación o la consulta.
- En la elaboración y aplicación de planes de igualdad voluntaria para las demás empresas, es preceptiva únicamente la consulta.
- Se garantiza el acceso de la representación legal del personal, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen competencias.

2. Características de la entidad

Nombre de la entidad:	Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras
CIF	G9628
Domicilio	C/ Conde de Olocau, nº 46003 Valencia
E- mail	psf@psicologossinfronteras.org
Web	http://www.psicologossinfronteras.org
Teléfono	617590166

Psicólogas y psicólogos sin Fronteras (PsF) se creó en 1994 como entidad de cooperación para el desarrollo para responder a la necesidad de intervención a nivel psicosocial en situaciones de emergencias y catástrofes. Es una organización no lucrativa de acción humanitaria. Libre y desvinculada de interés partidistas y económicos. Reúne a profesionales y estudiantes de psicología, así como a profesionales de otros ámbitos, con valores afines. Entre sus objetivos destacan:

- Aportar asistencia psicológica a personas que pertenecen a poblaciones o grupos marginados social, económica o culturalmente.
- Actuar con poblaciones afectadas por cataclismos, accidentes colectivos, situaciones beligerantes o sociales de significativa gravedad.
- Intervenir con grupos que requieran una actuación especializada en el ámbito de la psicología, sin ninguna discriminación por etnia, sexo, religión, filosofía o inclinación política.

Los valores que orientan su actuación son:

- Humanidad: nuestra prioridad es aliviar el sufrimiento y recuperación de la dignidad de las personas.
- Enfoque comunitario: actuamos con acciones que abarquen a toda la comunidad.
- Horizontalidad: entre los profesionales del sur y el norte, entre las comunidades y nosotras y nosotros.
- Apoyo a las capacidades locales: para que las comunidades puedan responder por ellas mismas.
- Trabajo en red: participamos con otras entidades y colectivos en acciones conjuntas que refuercen el tejido asociativo creando espacios ciudadanos.

Dado el fin de la organización que es intervenir en situaciones de emergencias y significativa gravedad, PSF tiene un ámbito de acción estatal, y siguiendo con la atención en situación de vulnerabilidad y exclusión social, su actuación en Valencia se centra en colectivos en riesgo y exclusión social. Desde 1998 PSF viene actuando en la

ciudad de Valencia, en la atención a población en situación en emergencias y con población migrante. En los 5 últimos años, se ha dedicado a la atención psicosocial de mujeres en situación de riesgo.

Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras está formada por profesionales que, en la mayoría de los casos, prestan sus servicios de forma voluntaria. La plantilla está integrada únicamente por la presidenta y el secretario, y se contratan técnicas y/o técnicos para desarrollar los proyectos que reciben ayudas. La mayoría de las personas que la integran son mujeres. Psicología es una carrera altamente feminizada. El ratio de voluntarios hombres en PsF es superior al de los estudiantes de esta carrera.

3. Compromiso

La ONGD PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS (PsF), adopta el compromiso de:

- 1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.*
- 2. Incluir este principio entre los objetivos de la política de la ONGD y particularmente, en la política de gestión de recursos humanos, tanto de los que mantienen una relación laboral como del voluntariado.*
- 3. Incluir la igualdad de género como un valor del plan estratégico de la organización de tal manera que la igualdad sea un objetivo en cada una de las áreas de la ONGD.*
- 4. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.*

Este compromiso se comunicará a todas las personas que componen la organización, empleadas y voluntarias. Las partes implicadas acuerdan la constitución de la Comisión de Igualdad, que con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS y favorecer la igualdad plena entre mujeres y hombres.

Dicha comisión estará compuesta por:

- *Betty Roca Hubbauer: Dirección*
- *José María Toribio Sahuquillo: Representante de las trabajadoras y los trabajadores*
- *Teresa Marabella Pérez: Voluntaria*
- *Virtudes Pardo Soto: Voluntaria*

La Comisión para la Igualdad tendrá la responsabilidad de impulsar acciones de:

- ✓ *Información y sensibilización de la plantilla.*
- ✓ *Apoyo y/o realización del diagnóstico del Plan de Igualdad.*

Se constituye, asimismo, la Comisión Evaluadora de Igualdad que estará compuesta por las mismas personas que la de Igualdad, cuyos objetivos serán:

- ✓ *Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.*
- ✓ *Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.*
- ✓ *Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla y del voluntariado respecto a este tema.*

*La fecha para el diseño e implantación del Plan será desde enero de 2017 hasta febrero de 2018. La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, desde febrero de 2017 hasta febrero de 2021. Queremos dar a conocer la voluntad y compromiso de esta organización de iniciar un proceso de mejora de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Con este objetivo, y siendo conscientes de que mejorando la calidad de vida de la plantilla mejoraremos también la eficiencia de la organización, iniciaremos un proceso para elaborar el **Plan de Igualdad** de nuestra asociación.*

Con el fin de que el proyecto sea un éxito contamos con su participación y apoyo, a lo largo de todo el proceso iremos informando de cuanto se vaya produciendo. El compromiso firme de la dirección de la ONGD para mejorar la igualdad se traduce en la creación de un equipo de trabajo que estará compuesto por: Betty Roca Hubbauer, José María Toribio Sahuquillo, Teresa Marabella Pérez y Virtudes Pardo Soto. El equipo estará a su disposición para recibir cualquier sugerencia. Queremos agradecer de antemano vuestro interés y disposición para que este proyecto sea un éxito, y de este modo la igualdad de oportunidades en nuestra organización, sea una realidad.

4. Resultados del diagnóstico de género (Anexo)

- *Área acceso al empleo:*
 - Se detecta un 42% de las personas participantes consideran que en las entrevistas personales, no se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, que evite la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias.
 - El 63 % de las personas que realizaron el cuestionario consideran que no queda recogido estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

- *Área conciliación*
 - Se ha detectado que el 42% considera que no se lleva a cabo formación en materia de igualdad de oportunidades, en concreto conciliación.
 - EL 47 % de las mujeres y hombres encuestados consideran que no se lleva a cabo una correcta política de información sobre medidas de conciliación a trabajadoras y trabajadores, ni se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la entidad.

- *Área clasificación profesional, formación y promoción*
 - El 68% de las personas encuestadas cree que la entidad no cuenta con ningún programa de mentoring.
 - El 37% considera que el diseño de los programas de formación no incorpora soluciones que facilitan la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos.
 - El 36% dice que el Equipo directivo ni el de recursos humanos, recibe formación en igualdad de oportunidades.

- *Retribución*
 - No procede dada las características de la entidad, puesto que el 95 % de las personas que han cumplimentado el cuestionario son voluntarias y voluntarios.
- *Salud laboral*
 - EL 63% manifiesta que en la entidad no existe ninguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral.
- *Comunicación y lenguaje no sexista*
 - El 47,4 % no conoce las políticas de igualdad de PsF y no sabe en qué consiste el plan y en qué le afecta.
 - El 68,4 % de las personas encuestadas considera que el lenguaje se utiliza de forma genérica y no inclusiva.

5. Objetivos

5.1 Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
- Impulsar medidas contra la discriminación que impulsen la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar a todas las mujeres y hombres de la organización sobre el feminismo.

5.2. Objetivos específicos

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- Formar en igualdad de oportunidades a todas las mujeres y hombres de la organización, especialmente a las personas que componen la comisión de igualdad.
- Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres de toda la organización.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- Crear un protocolo de actuación sobre el acoso sexual.
- Asegurar la continuidad en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad.

6. Plan de acción

En este apartado se ha plasmado la manera en la cual se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de PsF, así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.

6.1 MEDIDAS EN EL ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
A lo largo del primer año de vigencia del Plan	Comisión de Igualdad	Nº de candidaturas analizadas	Todas las candidaturas de empleo se han revisado y se ha incluido la perspectiva de género y se han desagregado los datos por sexo	Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de selección utilizado, desagregando los datos por sexo	Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
A lo largo del primer año de vigencia del Plan	Comisión de Igualdad	Nº de pruebas estandarizadas	Todas las pruebas selectivas se han estandarizado para garantizar su neutralidad	Estandarizar las pruebas selectivas garantizando la neutralidad de las mismas.	

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Desde la puesta en marcha del plan hasta su evaluación	Comisión de Igualdad	Nº de ofertas revisadas N.º de convocatorias revisadas	Las ofertas y convocatorias se hacen en lenguaje inclusivo	Revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas de empleo para asegurar que se utiliza el lenguaje inclusivo	Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
	Desde el inicio del plan y durante su primer año de vigencia	Comisión de Igualdad	Nº de denominaciones revisadas	Todas las denominaciones de las diversas categorías profesionales han sido revisadas	Revisar el cuadro de categorías profesionales para garantizar que se emplea el lenguaje inclusivo en su denominación

6.2 MEDIDAS EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Desde el inicio de la implementación del plan y durante el primer año de vigencia	Comisión de igualdad	Nº de personas que participa en las sesiones informativas. Informe de medidas incorporadas y de medidas adaptadas.	Todas las personas que forman parte de PsF están informadas de las novedades legislativas en materia de conciliación. Se aplican las novedades legislativas en materia de conciliación y se innova para adaptar las medidas a las necesidades del personal que forma la entidad	Informar a todas las mujeres y hombres de PsF de las novedades legislativas en materia de conciliación. Aplicar las nuevas medidas legislativas e incorporar nuevas medidas adaptadas a las necesidades de las mujeres y hombres de la entidad	Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres de toda la organización.

			Los horarios de trabajo de las mujeres y los hombres con necesidades de conciliación están adaptados y garantizan la corresponsabilidad familiar.	Adaptar los horarios laborales a las necesidades de conciliación de las mujeres y los hombres de entidad	
Desde enero de 2017 a enero de 2018	Comisión de Igualdad	Nº de mujeres informadas y sensibilizadas Nº de hombres informados y sensibilizados	Las mujeres y los hombres que forman PsF adquieren información y son conscientes de la importancia de la corresponsabilidad para la consecución de la igualdad	Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y conciliación familiar.	Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

6.3 MEDIDAS EN EL ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Desde el inicio de la implementación del Plan de Igualdad hasta la primera evaluación	Comisión de Igualdad	<p>Nº de voluntarias y de voluntarios de PsF que reconocen cuando reciben o ejercen como mentoras o mentores en función del programa de la entidad.</p> <p>Nº de voluntarias y voluntarios que asisten a los cursos de formación.</p>	<p>El voluntariado de PsF conoce el significado del concepto de mentoring y reconoce cuando está recibiendo o ejerciendo como mentora o mentor.</p> <p>Los horarios de formación del voluntariado se adaptan a las necesidades personales y familiares de las voluntarias y los voluntarios que forman PsF para que no interfiera en su vida personal y familiar</p>	<p>Incorporar en la formación del voluntariado el concepto de mentoring.</p> <p>Proponer formas de participación del voluntariado que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y de participación como voluntarias y voluntarios en PsF</p>	<p>Informar al voluntariado, sobre la existencia de un programa de mentoring. Incorporar soluciones en los programas de formación que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos.</p>

Desde el inicio del Plan de Igualdad hasta la evaluación de su primer año de vigencia	Equipo directivo y de recursos humanos	Nº de acciones que realizan para mantener su formación actualizada	El equipo de dirección y de recursos humanos están actualizados respecto a la formación necesaria que garantice su actualización en materia de igualdad	El equipo de dirección y el de recursos humanos forma parte de la Comisión de Igualdad y se responsabilizará de mantener su actualización en formación en Igualdad	Implementar la formación en igualdad de oportunidades en el Equipo directivo y en el de recursos humanos.
---	--	--	---	--	---

6.4 MEDIDAS EN EL ÁREA DE RETRIBUCIÓN

- No procede dada las características de la entidad, puesto que el 95 % de las personas que han cumplimentado el cuestionario son voluntarias y voluntarios.
- No existe una plantilla integrada por trabajadoras y trabajadores. La entidad se nutre de las mujeres y los hombres que participan como voluntariado

6.5 MEDIDAS EN EL ÁREA DE SALUD LABORAL

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Desde marzo de 2017 hasta enero de 2018	Dirección y responsable de Recursos Humanos	nº de integrantes de la organización que conocen la existencia y el contenido del protocolo que regula el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso moral	La entidad tiene un protocolo que regula el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso moral	Redactar el protocolo	Elaborar un protocolo que regule el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral.

6.6 MEDIDAS EN EL ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

CALENDARIO	RESPONSABLE	INDICADORES	RESULTADOS	ACCIONES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Desde febrero de 2017 hasta enero de 2018	Comisión de Igualdad	nº de voluntarias y voluntarios (desagregados por sexo) que tienen formación en igualdad y están informados sobre las políticas de igualdad de la entidad y sobre el Plan de Igualdad de oportunidades	El voluntariado de PsF está formado e informado de las políticas de igualdad de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y la manera en que les afecta	Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la información de las políticas de igualdad de PsF, en relación al plan de igualdad de oportunidades y en la manera en la que les afecta.	Asegurar la continuidad en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad
Desde la entrada en vigencia del Plan hasta enero de 2018	Comisión de Igualdad	nº de voluntarias y voluntarios (desagregados por sexo) que utilizan el lenguaje inclusivo	El voluntariado de PsF está formado en el uso de lenguaje inclusivo y lo utiliza	Formación en uso del lenguaje inclusivo.	

7. Evaluación y seguimiento

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- ✓ Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- ✓ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- ✓ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias. El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad de PsF. Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

<i>Evaluación de resultados</i>	<i>Evaluación del proceso</i>	<i>Evaluación de impacto</i>
Grado de cumplimiento de objetivos	Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.	Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
Nivel de corrección de desigualdades.	Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.	Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
Grado de consecución de los resultados obtenidos	Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan	Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

