



II Plan de Igualdad

2020-2023



psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano

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 de los derechos humanos. La igualdad, como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

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 Europea, 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 que viene dado 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: el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006-2010), el Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2006-2010), el Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015) y el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019).

En nuestro país, 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.

En el año 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...».



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.

El 7 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes que modifica, entre otras normas, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social. A partir de este decreto, los planes de igualdad son obligatorios en empresas de 50 o más trabajadores/as, por lo que el número de organizaciones obligadas a elaborar un plan de igualdad ha aumentado considerablemente desde esta fecha. En el caso de las entidades sociales, todas aquellas que reciban financiación pública están obligadas a introducir medidas de igualdad, siendo además un requisito valorable/puntuable en el acceso a las líneas de Convocatorias públicas de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, en el Art. 35 LOI: “En los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones



puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”.

La entrada en vigor en el año 2007 de la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo” supone un antes y un después en materia de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Las entidades del tercer sector son agentes esenciales para impulsar los principios de igualdad que contempla la Ley, no sólo por su carácter democrático de reivindicación y transformación social, sino por ser receptoras de fondos públicos (art.35 L.O. 3/2007). Algunos de los aspectos novedosos de la LOI son:

- Se establece la obligatoriedad de utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Se introduce la variable “sexo” en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Aprobación periódica por el gobierno de un plan estratégico de igualdad de oportunidades.
- Posibilidad de valorar las actuaciones en materia de igualdad de las entidades Solicitantes de SUBVENCIONES.
- Se regulan los PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO en las entidades y su negociación en los convenios colectivos.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.



- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se crea el DISTINTIVO EMPRESARIAL en materia de igualdad.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Ha ampliado el radio de obligatoriedad para las empresas de tener un plan de igualdad ya que con el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, obliga a empresas con 50 o más personas trabajadoras a establecer dicho plan.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva y la Comisión de Igualdad de Psicólogas y psicólogos sin fronteras aprobaron e impulsaron el I Plan de Igualdad que ha tenido una vigencia de 2015 a 2019; desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que ha facilitado la optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a mejorar la eficiencia y a atraer, retener y motivar a las personas que componen la entidad incrementando en consecuencia su satisfacción y compromiso con ella.

2. Antecedentes: el I PIOM de la entidad (Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres)

El plan de igualdad de Psicólogas y psicólogos sin fronteras constó de 14 acciones a realizar en el período 2016-2019. A fecha 20 de julio del 2019 realizamos el cierre del I plan de igualdad y la valoración de las acciones de todo el I Plan de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD 2017-2021

Área	Código	Denominación	F. Inicio	F. Fin	2017		2018		2019		2020	
					1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción	1	Analizar las candidaturas desagregando los datos por sexo	Febr-17	dic-21								
Acción	2	Estandarizar las pruebas selectivas garantizando la neutralidad de las mismas	jun-18	dic-18								
Acción	3	Revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas de empleo para asegurar el lenguaje inclusivo	Febr-17	dic-18								
Acción	4	Revisión de todas las denominaciones de las diversas categorías profesionales.	Febr-17	febr-18								
Acción	5	Informar a todas las personas de pef de las novedades legislativas en materia de conciliación	dic-18	dic-19								
Acción	6	Adaptar horarios laborales a las necesidades de conciliación de mujeres y hombres de la edad	dic-18	dic-19								
Acción	7	Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de	ene-19	dic-19								
Acción	8	Programas formativos en materia de igualdad al equipo técnico	ene-18	dic-19								
Acción	9	Anexamos tabla salarial del 2013 al 2017 en la que podemos que no hay desigualdad salarial	Febr-17	febr-20								
Acción	10	Elaboración de una declaración de principios que muestre el compromiso de la ong en la prevención y eliminación del acoso sexual,	febr-17	febr-18								
Acción	11	Recogida de información sobre la elaboración de protocolos de actuación en acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral por parte	febr-16	febr-21								
Acción	12	Programa de formación del nuevo voluntariado, módulo formativo en igualdad de género, difusión del plan de igualdad y el protocolo de prevención y actuación en acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral	febr-17	dic-21								
Acción	13	Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la información de las políticas de igualdad de pef y el lenguaje inclusivo	febr-17	febr-21								

Según las acciones previstas con los objetivos planteados para cada una de ellas, por áreas se realizaron las siguientes actividades:

- Área de empleo

Acción nº 1: Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de selección utilizado, desagregando los datos por sexo

- Actividad: Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de selección utilizado, desagregando los datos por sexo.
- Objetivo: Garantizar un proceso de selección de personal no discriminatorio.
- Acción 1: Ejecutada

Acción nº 2: Garantizar un proceso de selección de personal no discriminatorio.

- Actividad: hemos realizado una matriz de puntuaciones, según las características necesarias para cubrir el puesto de trabajado ofertado. Esta matriz puntúa las características/habilidades/experiencia de las candidaturas, y en ningún momento se tiene en cuenta la categoría género. En el Anexo II, podemos ver la matriz de puntuación para las contrataciones técnicas/os de proyectos.



- Objetivo: Estandarizar las pruebas selectivas garantizando la neutralidad de las mismas.
- Acción 2: ejecutada.

Acción nº 3: Revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas de empleo para asegurar que se utiliza el lenguaje inclusivo

- Actividad: Todas las ofertas publicadas han sido bajo el lenguaje inclusivo. Se han publicado 5 ofertas de trabajo. Las adjuntamos: anexo 3, anexo 4, anexo 5, anexo 6, anexo 7.
- Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
- Acción 3: ejecutada.

Acción nº 4: Revisión denominaciones categorías profesionales

- Actividad: Realización de la matriz de categorías. Anexo 8.
- Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
- Acción 4: ejecutada.

- Área de conciliación

Acción nº 5.1: Informar a todas las mujeres y hombres de las novedades legislativas en materia de conciliación.

- Actividad: Se informó a toda la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación laboral. Se realizó un dossier y un esquema y se le hizo llegar a toda la plantilla y está colgado de forma permanente en un tablón interno de información al personal. Anexo 9.



También se las ha enviado vía correo electrónico a todas las personas técnicas de la entidad el manual de conciliación vida familiar, laboral y personal realizado por el ministerio Igualdad. Todas las personas de la plantilla son conocedoras de la nueva legislación. Anexo 9 y anexo 10.

- Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
- Acción 5: ejecutada.

Acción nº 5.2: Acciones encaminadas a facilitar la conciliación de las personas de la Ong.

- Actividad: Todas las personas del equipo técnico y personal de voluntariado son conocedores de la legislación en materia de conciliación. Los horarios están adaptados a las necesidades de conciliación de cada una de las personas, y los horarios en los que están trabajando o ejerciendo el voluntariado en nuestra Ong, son horarios elegidos por cada una de las personas.
- Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.
- Acción 5.2: ejecutada.

Acción nº 6: Promover la conciliación de la vida laboral familiar y personal de las mujeres y hombres de toda la organización.

- Actividad: revisión, en reuniones de equipo técnico y en las reuniones de voluntariado, de las necesidades de cada una de las personas contratadas, y adaptación de los horarios laborales a las necesidades individuales de las personas.
- Objetivo: Medidas de protección de la conciliación laboral.
- Acción 6: ejecutada

Acción nº 7: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

- Actividad: Sensibilizar y concienciar sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.



- Objetivo: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Acción 7: No ejecutada.

- Área de clasificación profesional, promoción y formación.

Acción nº 8: Programas formativos en materia de igualdad al equipo de dirección y el de recursos humanos

- Actividad: La técnica del área de “Apoyo en crisis” de la Ong realizó un curso on-line de 21 horas “Voluntariado y violencia de género”: anexo 11.

La técnica del área de “A pie de barrio” realizó el curso de “igualdad de oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales”: anexo 12.

- Objetivo: Implementar formación en igualdad de oportunidades en el equipo directivo y en el de recursos humanos.
- Acción 8: ejecutada.

Acción nº 9: Elaboración de una declaración de principios que muestre el compromiso de la entidad en la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso moral

- Actividad: Tenemos elaborada una declaración de principios que muestre el compromiso de la entidad en la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso moral. Anexo 13
- Objetivo: Mostrar el compromiso conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal en la prevención y la eliminación de todas las formas de acoso mencionadas
- Acción 9: ejecutada.



Acción nº 10: Difusión de la declaración de principios a todas las áreas de actuación de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras para que se difunda en las reuniones de coordinación de área

- Actividad: Se ha difundido la declaración de principios a todas las áreas de actuación de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras para que se difunda en las reuniones de coordinación de área. Se adjunta la hoja de firmas personal técnico más voluntariado. Anexo 14.
- Objetivo: conseguir un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso
- Acción 10: ejecutada

- Área de salud laboral

Acción nº 11: crear y hacer público un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral

- Actividad: En el año 2017, se realizó el protocolo de acoso para la prevención del acoso moral o sexual en Psicólogas y psicólogos sin fronteras. Anexo 15
- Objetivo: Establecer un protocolo de actuación para llevar a cabo medidas de prevención y actuación en casos de acosos sexual, por razón de sexo y acoso moral
- Acción 11: ejecutada.

Acción nº 12: Programa de formación del nuevo voluntariado, módulo formativo en Igualdad de Género, en el que se difunde el Plan de Igualdad de la ONGD y se da a conocer el Protocolo de Actuación para la prevención y actuación en acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

- Actividad: Anexamos todos los guiones de formación realizados desde mayo del 2016 hasta junio del 2019. A partir de octubre del 2018, añadimos la formación en género, la importancia del feminismo como valor de la Ong, y la importancia de saber trabajar desde una perspectiva de género.



- Objetivo: Comprometer al voluntariado de nueva incorporación en la prevención y actuación para la eliminación de cualquiera de los tipos de acoso y en la creación de un entorno de trabajo saludable.
- Acción 12: ejecutada

- Área de comunicación y lenguaje no sexista

Acción nº 13: Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la información de Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la información de las políticas de igualdad de PsF (Psicólogos sin fronteras), en relación al plan de igualdad de oportunidades y en la manera en la que les afecta.

- Actividad: Todas las personas de la entidad, tanto personal técnico como personal de voluntariado son conocedores del plan de igualdad de oportunidades de la entidad y la manera en la que les afecta.
- Objetivo: Asegurar la continuidad en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad
- Acción 13: ejecutada

Acción nº 14: Formación en uso del lenguaje inclusivo.

- Actividad: A través de las diferentes formaciones incorporar la importancia del uso de un lenguaje inclusivo.
- Objetivo: Usar un lenguaje inclusivo para visibilizar a las mujeres.
- Acción 14: ejecutada.
-

- Conclusiones I Plan de Igualdad

De las 14 acciones planteadas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades por la entidad, se han logrado implantar 13 acciones. Quedó pendiente una acción para el II Plan de Igualdad de Oportunidades. Para el II Plan de Igualdad, la comisión de igualdad se plantea seguir la misma línea, seguir haciendo incidencia en la visibilización de las



mujeres, seguir formando a todas las personas voluntarias de la entidad y mejorar los planes formativos del equipo técnico.

La apuesta de Psicólogas y Psicólogos sin fronteras por la igualdad de oportunidades recogida en su I PIOM ha generado un valor añadido a las acciones que desarrolla PSF como entidad no lucrativa. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS (2020-2023). Este IIº Plan de Igualdad de PSF va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Teniendo en cuenta que el diagnóstico del I Plan no ha variado en gran medida en cuanto a datos que hacen referencia a la segregación horizontal y vertical, solamente se ha ampliado el número de personas en la junta directiva, el equipo técnico y el equipo de voluntariado, pero las ampliaciones y los cambios no han sido tan significativos tanto como para realizar un nuevo diagnóstico.

3. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras (personal técnico) y a todo el voluntariado de Psicólogas y psicólogos sin fronteras.



4. Vigencia del plan

La vigencia de este plan es desde 1 Abril de 2020 a 31 de diciembre 2023. Finalizado el diagnóstico y expuestas las acciones de mejora, se calcula el tiempo estimado que requiere el cumplimiento de dichas acciones consensuando la decisión de establecer una vigencia de 4 años. La elaboración y cumplimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de psicólogas y psicólogos sin fronteras forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es desde la finalización del IPIOM con el Informe Favorable de la Administración en el que se recogen las áreas en las que se recomienda incidir en el II PIOM. Elaborado el diagnóstico comparativo, se debaten y aprueban las acciones, comenzando desde este momento la vigencia del plan. Se prevé la aprobación del II PIOM en reunión de la Comisión de Igualdad que tendrá lugar en el mes de julio 2020 y que se ratificará en Junta Directiva también en el mes de julio 2020. (No se ha podido realizar antes por la situación de emergencia sanitaria en la que nos encontrábamos). La vigencia de este plan es desde el 1 de Abril de 2020 al 31 de Diciembre de 2023.

5. Resultados del diagnóstico de la situación

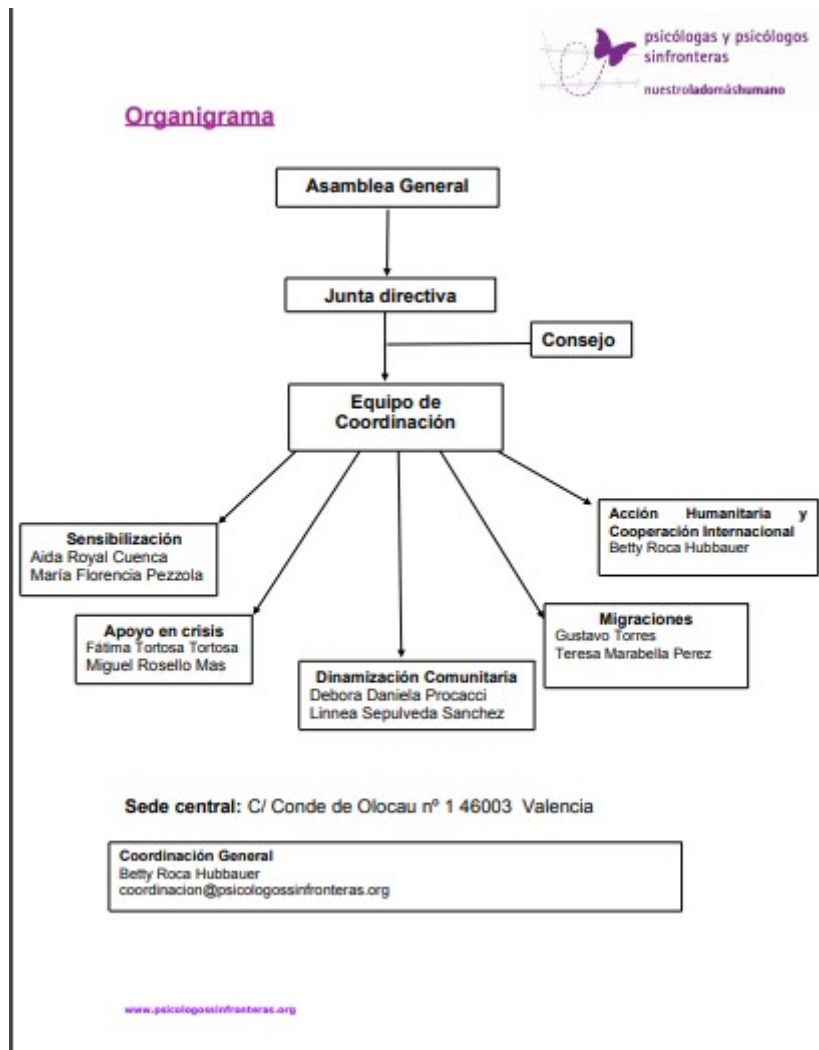
5.1 Características de la plantilla

La Junta Directiva de la entidad estaba compuesta por 5 personas: por una presidenta, una vicepresidenta, un secretario y una persona tesorera. En el 2019 la junta directiva cambió ampliándose el número de personas participantes, quedando actualmente compuesta por 7 personas, 5 mujeres y 2 hombres. Las 5 mujeres ocupan el puesto de: presidencia, vicepresidencia, secretaria y 2 vocales, y los 2 hombres ocupan el puesto de tesorería y de vocal. Por lo que, respecto a la junta anterior, se ha ampliado la junta con una mujer y un hombre.



El equipo técnico está compuesto por personas que se contratan en función de los proyectos subvencionados, no existiendo, por tanto, una plantilla estable a lo largo del tiempo.

Respecto al voluntariado el perfil es muy cambiante. La media de permanencia en el voluntariado es de un año, y se unen tanto hombres como mujeres.



5.2 Responsabilidades familiares

Solamente una de las personas en plantilla tiene responsabilidades familiares.



5.4 Promoción y Formación

Las características de temporalidad en los contratos, ligada a la financiación de los proyectos y la estructura de la entidad, en la que no existe jerarquía laboral, no permiten que se pueda hacer promoción de puestos de trabajo. Cada profesional es totalmente responsable del desarrollo de su programa.

La formación del personal técnico es continúa en los temas relacionados con su área de actuación.

5.5 Selección

La realización de un proceso de selección en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es totalmente objetiva tal y como ya se difundió en el I Plan de Igualdad de psicólogas y psicólogos sin fronteras. Cuando hay una oferta para un puesto de técnica o técnico, después de publicar la oferta, se envía un cuestionario objetivo a las personas interesadas, y las personas que mejor cumplan los criterios de perfil son seleccionadas para ser entrevistadas. Esta selección se realiza sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

La junta tomará la decisión de la contratación final, en base al proceso de selección que haya llevado adelante la coordinación general.

5.6 Política salarial

Tanto la retribución como los incentivos y complementos salariales, si los hubiese, son los establecidos en el convenio colectivo correspondiente.

Para los aumentos salariales también se tiene en cuenta el convenio colectivo, evitando así cualquier tipo de discriminación salarial.



5.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Los mecanismos para la conciliación familiar son los que establece el convenio colectivo. Y se adaptan en la medida de las responsabilidades familiares y profesionales de cada una de las personas.

5.8 Comunicación

La comunicación interna se realiza a través de aplicaciones móviles y virtuales, e-mails, reuniones, teléfono y presenciales.

Los principales métodos de comunicación externa con las personas asociadas son mediante redes sociales tales como facebook, twitter e instagram, usando siempre un lenguaje inclusivo. También se usa correo electrónico, teléfono, y correo postal.

Los métodos de comunicación con el voluntariado también son a través de diferentes a aplicaciones móviles y redes sociales, e-mail y de forma presencial a través de las reuniones de coordinación quincenales.

5.9 Política social

Apostamos por la inclusión psicosocial de las personas en situación de vulnerabilidad psicológica, social, económica, física o cualquier otra que les produzca sufrimiento y/o exclusión.

5.10 Representatividad



Las personas que componen la Junta Directiva y el Equipo Técnico tienen formación en igualdad de género.

Respecto al voluntariado, en la formación inicial se incluyen 3 horas de formación en igualdad de género y en lenguaje no sexista.

5.11 Prevención del acoso sexual

No se tiene constancia de que exista en la organización ningún problema de acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, contamos con un protocolo para la prevención.

5.12 Riesgos laborales y salud laboral

A pesar de que no hay ningún estudio específico realizado por parte de la organización, como profesionales de la psicología somos conscientes de que nuestro mayor riesgo es el estrés emocional y la sobrecarga producida por la atención a personas en situaciones problemáticas y difíciles de gestionar. Por ello, realizamos talleres de manejo del estrés, tenemos espacios de ventilación emocional tanto para el personal técnico como para el voluntariado, realizamos revisiones de casos para que la sobrecarga se minimice el impacto de la sobrecarga, y también antes de cada reunión se realizan 5 minutos de mindfulness.

5.13 Convenio Colectivo

Según el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 BOE nº158 3 de julio de 2015, CAPÍTULO XII sobre medidas de carácter social en su artículo 58. Cláusula general de no discriminación:

“Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la



distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones”.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. También, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.



6. Objetivos

6.1 Objetivos a largo plazo

El II Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de psicólogas y psicólogos sin fronteras para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, y hacer visibilizar dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad. Los objetivos principales a largo plazo son la adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes y la adopción de medidas de Igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la entidad, todos sus procesos y en cualesquiera de sus niveles.

6.2 Objetivos a corto plazo

Realización de acciones positivas fundamentalmente en las áreas de: Conciliación, Formación, Promoción, Salud y Comunicación lenguaje no sexista.

Objetivos esperados es consolidar la formación de la plantilla en el abordaje de riesgos psicosociales, en violencia de género, en igualdad de oportunidades, en sensibilización en estereotipos de género y LGTBI.

Resultados esperados:

- Mayor adquisición de conocimiento por parte de las personas del equipo técnico en cuestiones de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Mayor autocuidado en riesgos psicosociales tanto de las personas del equipo técnico como de voluntariado.



7. Comisión II Plan de Igualdad de Oportunidades

La entidad ha establecido una COMISIÓN de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento de los objetivos y acciones recogidas en el II PIOM, así como para la evaluación y seguimiento de dichas medidas/acciones que lo integran. Previamente a la Constitución de la Comisión se han establecido:

- Normas y Régimen Interno de la Comisión
- Funciones y obligaciones
- Miembros que la integran con nombre, apellidos, DNI, puesto que ocupan en la entidad, tanto para personal de plantilla trabajadora como para miembros de la Junta Directiva (Presidencia de la Comisión y vocales)

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD II PIOM PSF	
PUESTO EN JUNTA	NOMBRE Y APELLIDOS
Presidencia	Betty Roca Hubbauer
Vicepresidencia	Fátima Tortosa Tortosa
Vocal	Teresa Marabella Pérez
Tesorero (Representante de la junta)	José Manuel Sirvent Torres
PERSONAL TÉCNICO	NOMBRE Y APELLIDOS
Coordinador y representante del	José María Toribio



voluntariado	Sahuquillo
Técnica del área de comunitaria	Linnea Sánchez Sepulveda
Técnico área de migraciones	Gustavo Torres Fernández

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Velar que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la entidad sobre todos los pasos dados para desarrollar el plan de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política y gestión de la entidad y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que tendrán lugar para poner en marcha el II plan de igualdad.
- Facilitar toda la información necesaria para realizar el diagnóstico en igualdad.
- Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para conformar el plan de igualdad.
- Aprobación en Julio del 2020 del el II plan de igualdad.
- Impulsar la difusión del plan de igualdad de género dentro de la entidad, y promover su implantación.
- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, con especial mención a las cuestiones relacionadas con acoso sexual y laboral por cuestión de género.



- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

8. Acciones y estrategias

Acciones a implantar en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y personas beneficiarias.

Área	Acción		Denominación	Dirigido a
Selección de Personal	Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades	1	Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la organización.	Personal del equipo técnico
Conciliación	Consolidar la información a todas las personas sobre legislación en materia de conciliación	2	Promover la conciliación de la vida laboral familiar y personal de las mujeres y hombres de toda la organización	Personal del equipo técnico y voluntariado
	Ampliar permisos/reducciones de jornada en temas de conciliación	3		
	Realizar una declaración de principios en convenio interno en materia de reducciones de jornada en caso de responsabilidad familiares	4		
	Realizar un diagnóstico y reorganizar las acogidas y las formaciones para hacerlas en acuerdo a materia de conciliación laboral.	5		



Clasificación profesional, promoción y formación	Formación en riesgos psicosociales	6	Implementar formación en igualdad de oportunidades en el Equipo directivo y en el de Recursos Humanos. Fomentar la formación y la sensibilización en cuestiones de sexo y género Fomentar formación en cuestiones de sexo-afectividad Prevenir y dotar de recursos a las mujeres para hacer frente a la violencia machista	Personal de equipo técnico
	Formación en igualdad de oportunidades	7		Personal de equipo técnico y voluntariado
	Formación en sensibilización en estereotipos de género y LGTBI	8		
	Sistemas de información que incluyan de forma sistemática la variable género y sexo.	9		Personal de equipo técnico y voluntariado
	Formación en educación sexo-afectiva.			
	Talleres de defensa personal			
	Declaración principios violencia de género	10		Personal de equipo técnico y voluntariado
	11			
	12			
Retribución	Dotar al II Plan de Igualdad de presupuesto	13	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo, antigüedad, complementos. VII Convenio laboral/Se fomentará el estudio de las condiciones de las mujeres trabajadoras en las entidades sociales de la Comunidad Valenciana; Se trasladarán aportaciones a través de las representantes sindicales	Equipo técnico
	Valoración planes de igualdad en convenios de colaboración y contratación externa	14		



Salud laboral	Revisiones médicas incluyendo ginecología Revisar protocolos de acoso	15 16	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres trabajadoras	Personal del equipo técnico
Comunicación	Cambiar oficialmente el nombre de la ONG, de “Psicólogos sin Fronteras” a “psicólogas y psicólogos sin fronteras” Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado Que todas las personas de nueva incorporación, tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan los protocolos de acoso y las declaraciones de principios de la Ong. Que todas las personas de nueva incorporación tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan nuestros planes de igualdad	17 18 19 20	Medidas dirigidas a eliminar cualquier imagen sexista de la entidades Comunicación y lenguaje no sexista Fomentar el conocimiento de los protocolos internos de acoso y discriminación Promoción II Plan de Igualdad	Junta directiva Equipo técnico y voluntariado Equipo técnico y voluntariado Equipo técnico y voluntariado

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

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- ✓ Una 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 del mismo.
- ✓ 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, integrado por parte de la junta directiva por: Betty Roca Hubbauer (Presidencia); Fátima Tortosa Tortosa (Vicepresidencia); Teresa Marabella Pérez (Vocal); José Manuel Sirvent Torres (Tesorero) y por parte del equipo técnico: José María Toribio Sahuquillo (Coordinador voluntariado); Linnea Sanchez Sepulveda (Técnica área de comunitaria); Gustavo Torres Fernández (Técnico área de migraciones)

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 los tres ejes resumidos en la tabla y explicados a continuación:

<i>Evaluación de</i>	<i>Evaluación del proceso</i>	<i>Evaluación de impacto</i>
----------------------	-------------------------------	------------------------------



resultados		
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.

A. Evaluación de resultados.

La evaluación de resultados tiene como objetivos el conocimiento del grado de cumplimiento de los objetivos planteados, del nivel corrección de las desigualdades existentes en la organización y del grado de consecución de los objetivos obtenidos. Estos objetivos se evaluarán a través de una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan y a través de la evaluación final, que se realizará durante el último año de vigencia del mismo, quedando reflejada en el informe final.

La comisión de Igualdad será la responsable de la realización del seguimiento y evaluación final teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- Número total de acciones implantadas en PSF agrupadas en sus respectivas áreas:



Selección de Personal	1
Conciliación	4
Clasificación Profesional, Formación y Promoción	7
Retribución	2
Salud Laboral	2
Comunicación y Lenguaje no sexista	4
TOTAL	20

➤ Personal beneficiario de las acciones clasificadas por áreas

Área	Acción	Denominación	Dirigido a:
Selección de Personal	1	Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades	Nuevas contrataciones
Conciliación	2	Consolidar la información a todas las personas sobre legislación en materia de conciliación	Personal equipo técnico
	3	Ampliar permisos/reducciones de jornada en temas de conciliación	Personal equipo técnico
	4	Realizar una declaración de principios en convenio interno en materia de reducciones de jornada en caso de responsabilidad familiares	Personal equipo técnico
	5	Realizar un diagnóstico y reorganizar las acogidas y las formaciones para hacerlas en acuerdo a materia de conciliación laboral.	Personal equipo técnico
Clasificación Profesional, Formación y Promoción	6	Formación en riesgos psicosociales	Personal equipo técnico voluntariado
	7	Formación en igualdad de oportunidades	Junta directiva Personal Equipo técnico Voluntariado
	8	Formación en sensibilización en estereotipos de género y LGTBI	Junta directiva Personal Equipo técnico Voluntariado
	9	Sistemas de información que incluyan de forma sistemática la variable género y sexo.	Personal Equipo técnico
	10	Formación en educación sexo-afectiva.	Junta directiva Personal Equipo técnico Voluntariado



	11	Talleres de defensa personal	Junta directiva Personal Equipo técnico Voluntariado
	12	Declaración principios violencia de género	Junta directiva
Retribución	13	Dotar al II Plan de Igualdad de presupuesto	Junta directiva
	14	Valoración planes de igualdad en convenios de colaboración y contratación externa	Junta directiva
Salud Laboral	15	Revisiones médicas incluyendo ginecología	Equipo técnico
	16	Revisar y actualizar los protocolos de acoso sexual	Junta directiva
Comunicación y Lenguaje no sexista	17	Cambiar oficialmente el nombre de la ONG, de “Psicólogos sin Fronteras” a “Psicólogas y Psicólogos sin fronteras”	Junta Directiva
	18	Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado	Equipo técnico y voluntariado
	19	Que todas las personas nuevas, tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan los protocolos de acoso y las declaraciones de principios de la Ong.	Equipo técnico y voluntariado
	20	Que todas las personas nuevas tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan nuestros planes de igualdad	Equipo técnico y voluntariado

B. Evaluación del Proceso

La evaluación del proceso se integra dentro de la evaluación intermedia; dicha evaluación se realiza al finalizar cada año de vigencia del plan contando con un total de 4 evaluaciones, las cuales tienen por objetivos evaluar los logros y las dificultades encontradas durante la ejecución del plan. La evaluación del proceso también se integrará en el informe final que se realizará durante el último año de vigencia de éste.

El seguimiento y evaluación del proceso será llevado a cabo por la comisión de igualdad utilizando para ello los siguientes indicadores:

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones
- Número de seguimiento periódico realizados
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
- Número y tipo de dificultades encontradas en la puesta en marcha de las acciones y soluciones incorporadas
- Número y tipo de modificaciones introducidas en el desarrollo del plan
- Grado de conocimiento del Plan de Igualdad entre las personas que forman parte de la organización
- Número de acciones de sensibilización y formativas realizadas

C. Evaluación del Impacto

La evaluación del impacto será llevada a cabo por la comisión de igualdad y será integrada dentro de la evaluación intermedia (al finalizar cada año de vigencia del plan), y también formará parte de la evaluación final, la cual se llevará a cabo durante el último año de vigencia del mismo.

Indicadores de la evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
 - Utilización de las medidas de conciliación.



- Grado de conocimiento y utilización del lenguaje no sexista dentro de la organización.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Reducción de desequilibrios en la participación de hombres y mujeres.
 - Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
 - Selección a través de pruebas objetivas estandarizadas.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.
 - Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección que impliquen un aumento de la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Evolución de la plantilla durante cada año de implementación del plan y al final del mismo.
 - Número de personas formadas y incorporadas durante cada año de implementación del plan y al final del mismo.



- 18 Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado
- 19 Que todas las personas nuevas, tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan los protocolos de acoso y las declaraciones de principios de la ong.
- 20 Que todas las personas nuevas tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan nuestros planes de igualdad

9. Responsables plan de igualdad

Nombre:	Fátima Tortosa Tortosa
Cargo:	Vicepresidencia y técnica área apoyo en crisis
Departamento:	Técnico

10. Presupuesto plan de igualdad

n.º acción	Acción	Horas	Coste formación	Coste final de todo el PIOM II
1	Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades	20 horas de valoración de candidaturas del personal técnico	200 € por candidatura	600
2	Consolidar la información a todas las personas sobre legislación en materia de conciliación	10 horas equipo técnico	100€	700€
3	Ampliar permisos/reducciones de jornada en temas de conciliación	Realización protocolo 50 horas	Sin coste- Junta directiva	0 €
4	Realizar una declaración de principios en convenio interno en materia de reducciones de jornada en caso de responsabilidad familiares	20 horas	Sin coste-Junta directiva	0€



5	Realizar un diagnóstico y reorganizar las acogidas y las formaciones para hacerlas en acuerdo a materia de conciliación laboral.	30 horas anuales equipo técnico	300 €	2700€
6	Formación en riesgos psicosociales	20 horas	600€	1200€
7	Formación en igualdad de oportunidades	30 horas	0 Costes- Ministerio de igualdad	0 €
8	Talleres de defensa personal	20 horas	600 €	1200€
	Declaración principios violencia de género	20 horas	Sin coste- Realización junta directiva	0€
10	Formación en educación sexo-afectiva.	20 horas	600€	1200€
12	Declaración principios violencia de género	10 horas	Sin coste- Junta directiva	0€
13	Dotar al II Plan de Igualdad de presupuesto	-	Sin coste- Junta directiva	0€
14	Valoración planes de igualdad en convenios de colaboración y contratación externa	50 horas	500€	500€
15	Revisiones médicas incluyendo ginecología	5 revisiones	300 €	300 €
16	Revisar y actualizar los protocolos de acoso sexual	50 horas	Sin coste- Junta directiva	0€
17	Cambiar oficialmente el nombre de la ONG, de "Psicólogos sin Fronteras" a "Psicólogas y Psicólogos sin fronteras"	50 horas	Sin coste- Junta directiva	0€
18	Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado	30 horas	300 €	300€
19	Que todas las personas nuevas, tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan los protocolos de acoso y las declaraciones de principios de la ong.	30 horas	Difusión- sin coste	0€



20	Que todas las personas nuevas tanto de equipo técnico como de voluntariado conozcan nuestros planes de igualdad	30 horas	Difusión- Sin coste	0 €
	Realización Plan de Igualdad, valoración y seguimiento	80 horas		800€
TOTAL				9,500€

Previsión del coste estimado de 9.500€, aproximación en base a los costes actuales de horas de formación y de personal técnico. Previsión sujeta a revisión.