

PLAN DE IGUALDAD DE:



Asociación para el Desarrollo

www.apd.isf.es

Marzo 2011.



1. INTRODUCCIÓN.

- Presentación de ISF ApD.
- Preparación del Plan de Igualdad.

2. PLAN DE IGUALDAD.

- Definición.
- Alcance del plan.
- Metodología.
- Comité de Igualdad.
- Objetivos Generales.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN.

- Áreas de mejora.
- Resumen medidas

4. EVALUACIÓN DEL PLAN

5. CRONOGRAMA

6. REFERENCIAS NORMATIVAS.



1. INTRODUCCIÓN.

El tercer sector es un entorno, por ideología, ideal para el desarrollo de la Responsabilidad Social en general y la Igualdad de oportunidades en particular en una doble dirección, desde la Organización hacia la sociedad y por otro lado hacia el interior de la propia organización. Como en otros sectores de la sociedad el análisis de las ONGD desde una perspectiva de género es reciente e insuficiente, en algunas ocasiones se ha considerado innecesario evaluar las desigualdades por el hecho de que su identidad está en la misma base de la lucha contra desigualdad.

La sociedad demanda al tercer sector transparencia en su gestión y que su compromiso y liderazgo con el Desarrollo Humano se traduzca en su gestión interna incorporando principios y metodologías que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

ISF ApD está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y en su título IV alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).



PRESENTACIÓN.

Ingeniería sin fronteras- Asociación para el desarrollo. Es una ONG de cooperación para el desarrollo que se constituyó el 8 de abril de 1991, que apuesta por un enfoque de derechos centrados en el Acceso Universal a Servicios Básicos, y propugna la erradicación de la pobreza y la construcción de un mundo más justo y solidario poniendo la **Tecnología al servicio del Desarrollo Humano.**

La sede social de ISF ApD se encuentra en Madrid C/ Cristóbal Bordiú, 19-21, 4ºD, 28003 y tiene sedes activas en Badajoz, Ciudad Real y Tenerife. Forma parte de la Federación de ISF. Está presente en la Coordinadora de ONGD, así como en las coordinadoras autonómicas de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura. Formamos parte del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.

ISF ApD cuenta con una plantilla de 40 personas, siendo 27 (67,5%) mujeres y 13 (32,5%) hombres.

La misión de ISF ApD es poner la tecnología al servicio del desarrollo humano y a favor de la lucha contra la pobreza, para construir una sociedad más justa y solidaria.

Los valores de ISF ApD que rigen, guían, y orientan cada una de las decisiones y acciones de la Asociación fueron aprobados por las personas asociadas en la Asamblea de 2008.

- **Valores propios de la ética del desarrollo:** Justicia, empoderamiento, solidaridad, sostenibilidad
- **Valores que determinan el carácter organizativo de ISF ApD::** Independencia, innovación, coherencia, participación, apertura
- **Valores de ISF ApD en su actividad cotidiana:** Responsabilidad y profesionalidad, respeto, diálogo

Los modelos de intervención de ISF ApD en el ámbito de la cooperación al desarrollo se basan en estrategias a largo plazo y en países donde ya tenemos un largo recorrido y, consecuentemente, un conocimiento del contexto social y económico profundo, así como de contrapartes, socios locales y sociedad civil en general. Ha venido trabajando en el fortalecimiento institucional y en el



empoderamiento de las poblaciones y las comunidades en las que actúa, facilitando también la participación comunitaria.

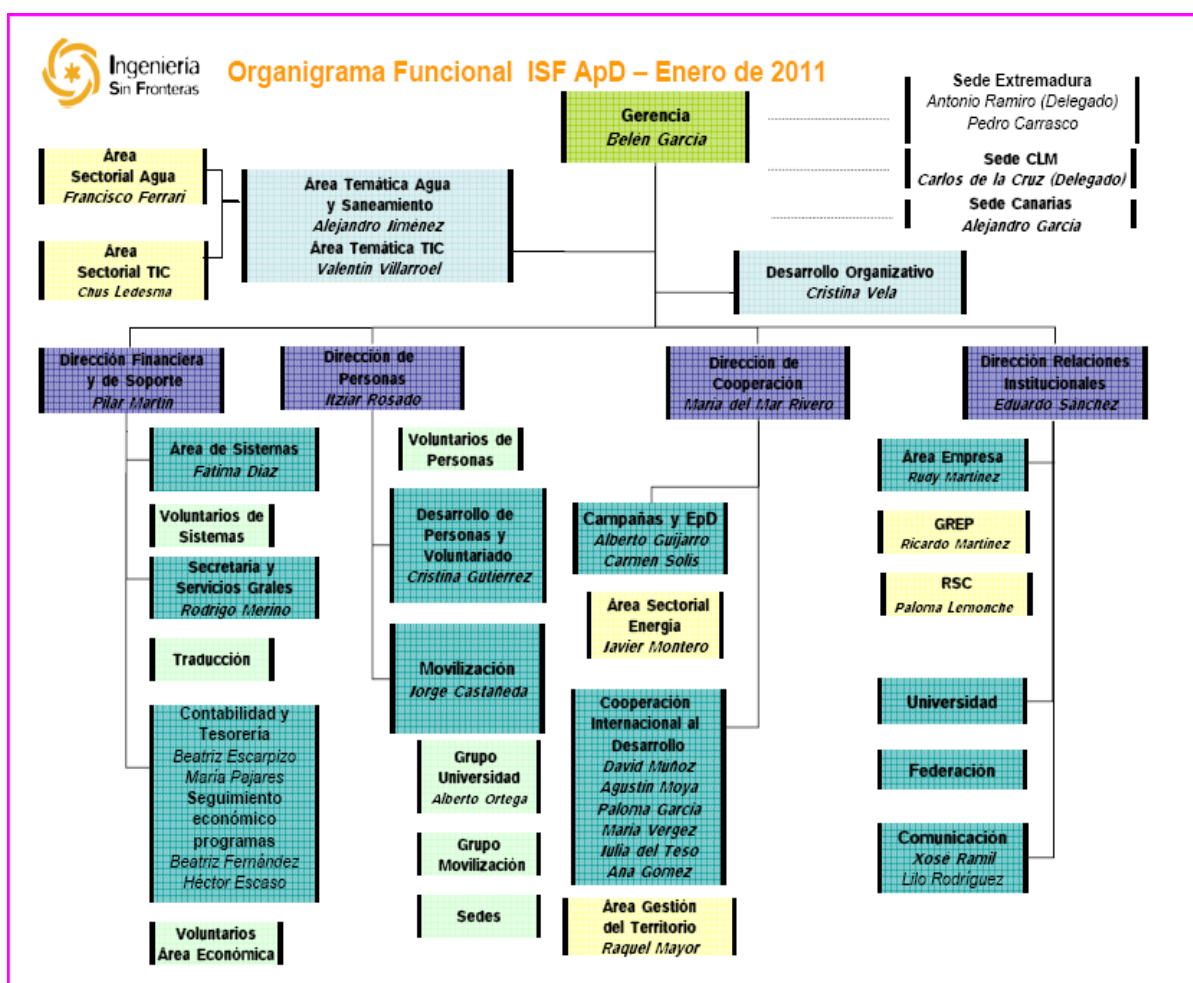
En el Norte, ISF ApD trabaja para la promoción del conocimiento de la situación de desarrollo humano en los países del Sur y sus causas, sensibilizar al respecto y generar actitudes y compromisos con el objetivo último de movilizar y generar cambio social.

En los próximos años se plantea avanzar en la armonización de acciones Norte y Sur y trabajar con un enfoque más integral que nos permita tener un impacto mayor en aquello que realmente queremos conseguir. **El enfoque basado en derechos humanos puede contribuir a ello.**

El modelo de gestión está basado en la calidad y en la mejora continua, trabajando para obtener resultados de desarrollo y asegurando la transparencia y rendición de cuentas.

El **Marco Estratégico 2010-2015**, identifica líneas de avance de la Asociación para los próximos años y como una de las fundamentales se incorpora el **Enfoque basado en Derechos Humanos, entre los que se encuentra el principio de igualdad y no discriminación**, además de un nuevo modelo de comunicación que contribuirá a distribuir a la sociedad la apuesta de la organización por la Igualdad.





Con este organigrama, ISF ApD realiza las actividades de: **Cooperación, educación y movilización para el desarrollo**. Las áreas de trabajo de ISF ApD son: Agua e infraestructuras, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), Energía y Desarrollo Agropecuario y Territorial.

Tras esta breve presentación queda reflejado el interés y la sensibilidad de ISF ApD por conseguir mejores oportunidades para todas las personas, germen de la propia creación de la organización. En su metodología de trabajo la perspectiva de igualdad y no discriminación están incluidas y forman parte de sus procedimientos

ISF ApD, debido a su larga trayectoria y a su trabajo por un mundo más justo y solidario cuenta con las “gafas de género”, conscientes del poder transformador



de las actitudes de cambio, necesarias para el éxito de los proyectos de Cooperación, educación y movilización para el desarrollo que se llevan a cabo.

ISF ApD declara expresamente su decidida voluntad de contribuir a la Igualdad real entre mujeres y hombres incorporando los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

ISF ApD, cuenta con un código de conducta de aplicación a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a ISF-ApD, Principios de transparencia y buenas prácticas. **El Plan de Igualdad se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa e incide en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la Igualdad.**

ISF ApD no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla, con la elaboración del Plan ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad



PREPARACIÓN DEL PLAN.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ISF ApD en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento del Comité de Igualdad y de la Dirección de la organización llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de ISF ApD consistió en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la empresa.

Con esos datos se celebró una jornada de formación con el Comité de Igualdad donde se explicaron los objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.



Se han establecido una serie de medidas encaminadas a disminuir los desequilibrios detectados en las áreas investigadas para conseguir una igualdad efectiva y real.

Las áreas analizadas han sido la estructura de la plantilla, la selección, la promoción, la formación, la retribución, las medidas de conciliación, el sexismo y el acoso laboral, y la cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en ISF ApD

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por el comité de igualdad de ISF ApD, contando con una asistencia técnica. El comité de igualdad ha estado compuesto por:

- Cristina Gutierrez, técnica de desarrollo de personas y voluntariado,
- Rodrigo Merino responsable de secretaría,
- Héctor Escaso técnico de área financiera y de soporte,
- Ana Gómez, técnica de cooperación internacional,

Por parte de la Dirección de la organización, se han involucrado activamente:

- Itziar Rosado directora de personas
- Belén García Amor directora gerente de la organización.

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la dirección que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza que entre todos, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.



2. PLAN DE IGUALDAD.

DEFINICIÓN

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así concibe ISF ApD el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la empresa.

ISF ApD pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,



especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de ambos ámbitos.

La empresa declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados en el plan de igualdad que se presenta, se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de ISF ApD se conciencie de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

ALCANCE:

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización ISF ApD, es de aplicación a la totalidad del personal contratado de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. ISF ApD pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran. El presente Plan tendrá una **vigencia de 3 años, comenzando ésta en Abril de 2011**. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

METODOLOGÍA

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de ISF ApD se han tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- **Colectivo- integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de ISF ApD y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.



- **Temporal**, tiene un **fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,

COMITÉ DE IGUALDAD

El comité de Igualdad se creó el jueves 10 de marzo de 2011, integrado por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización. día

El comité de Igualdad ha recibido formación específica en Igualdad de oportunidades con el fin comprender la finalidad de la elaboración del plan de igualdad.

Y está formado por las siguientes personas pertenecientes a la plantilla de ISF ApD :

- Cristina Gutierrez, técnica de desarrollo de personas y voluntariado,
- Rodrigo Merino responsable de secretaría,
- Héctor Escaso técnico de área financiera y de soporte,
- Ana Gómez, técnica de cooperación internacional,

El comité se ha reunido en varias ocasiones y compartido sus reflexiones con la Directora de Personas y en última instancia con la Directora General de la organización, que han impulsado y validado el proceso, que han servido para llegar a elaborar el Plan de Igualdad de ISF ApD tras conocer la situación de la organización, detectar áreas de mejora y plantear acciones o medidas correctoras que incidan en la eliminación de cualquier situación de dificultad para conseguir la Igualdad de oportunidades. Las reuniones han tenido lugar en las oficinas de la organización en Madrid, en jornada laboral y se han incluido en la planificación semanal de los integrantes del comité.

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.



- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento, las normas de referencia y/o sean de aplicación a la organización

OBJETIVOS GENERALES.

- Promover en ISF ApD el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección asegurando la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría



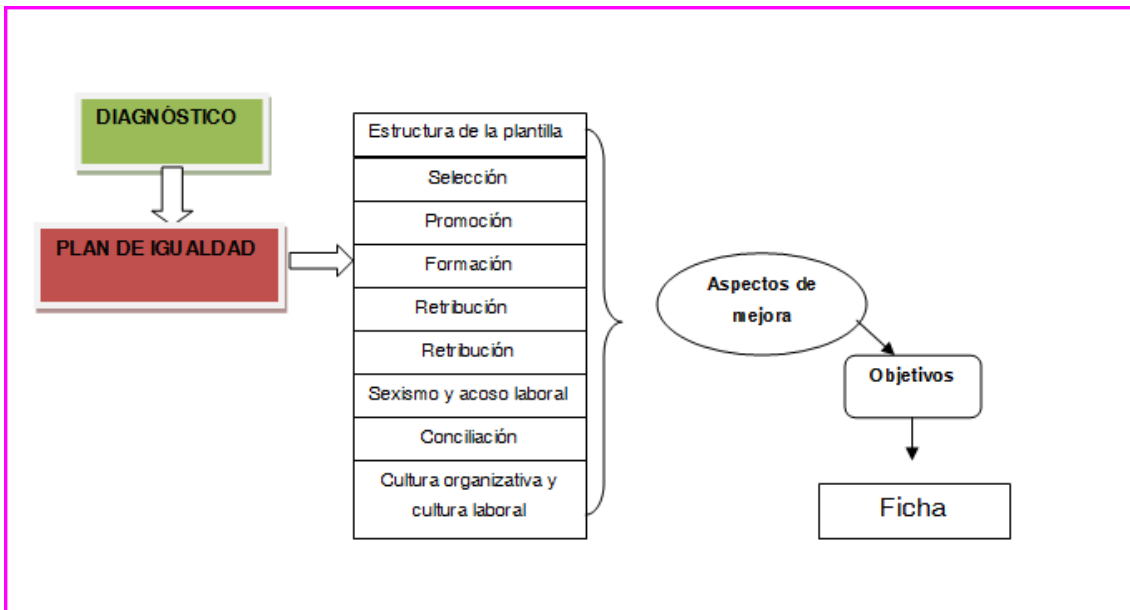
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Con la elaboración del Plan de Igualdad, ISF ApD quiere incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en la formulación y ejecución de los proyectos que lleva a cabo en las diferentes áreas de su intervención. La igualdad de oportunidades como principio está asumida por toda la organización como así está explicitado en su Marco Estratégico 2010-2015.

ISF ApD dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo cuando así se determine, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla en una reunión extraordinaria con ese fin. La reunión ha sido planificada durante la elaboración del Plan de Igualdad.



3. ESTRUCTURA DEL PLAN.



1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Es aconsejable continuar con la reflexión iniciada en la elaboración del diagnóstico con el fin de eliminar las causas de las desigualdades que se reflejan en el diagnóstico e intentar corregirlas. Para ello, se hace imprescindible revisar la política de contratación y la segregación femenina que se evidencia.

Se hace necesario aclarar algunas cuestiones muy específicas de la composición de ISF ApD, en la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más competente la realidad de la plantilla en ISF ApD, se han recogido los datos según tres criterios los cuales han definido tres plantillas de la organización¹:

1. Plantilla total: trabajadoras y trabajadoras contratadas a 31 de diciembre de 2010, bajo el CIF del empleador ISF ApD, bien sea en España (como parte de la estructura o en contrataciones eventuales ligadas a puntas de trabajo o a proyectos puntuales, como el Servicio Regional de Empleo), bien con puesto de trabajo en cualquiera de los cuatro países en los que ISF ApD trabaja

¹ La clasificación ha sido fruto del trabajo del Comité de Igualdad de ISF ApD

2. Plantilla estable: plantilla de la estructura, que integra los puestos "consolidados", es decir, que tienen una cierta vocación de permanencia, tanto de los puestos en sí, como de las personas que los ocupan.

3. Plantilla en misión: integrada exclusivamente por los cooperantes, cuyo contrato está ligado a un proyecto o a una fase de un programa más amplio, que tienen una proyección en torno al año, año y medio (a veces, muy pocas, es más, sobre todo porque los perfiles demandados en cada intervención cambian según avanza la misma y porque la propia visión del cooperante es la de ir cambiando de destino y de organización superado ese periodo medio).

Se ha considerado pertinente diferenciar por tanto tres grupos de trabajadores:

- a) Plantilla total
- b) Plantilla estable
- c) Plantilla en misión

Existe una plantilla eventual, ligada a circunstancias puntuales, necesidades de refuerzo, alguna campaña concreta, etc. Si bien es cierto que es una parte muy pequeña de la plantilla, es destacable que todas estas vacantes han sido ocupadas por mujeres...!²

Es importante reflejar que el interés de ISF ApD ha sido incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la organización, por lo que habrá medidas que afectando, posiblemente, más a una plantilla que a otra se consideren en todos los niveles de la organización.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ISF ApD se han priorizado las siguientes áreas de mejora y las siguientes medidas

² El número y el análisis de estas personas eventuales está recogido en la plantilla total



ÁREAS DE MEJORA.

Política de contratación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Conseguir suavizar las consecuencias que la mayor temporalidad, de las mujeres y los hombres de la plantilla en misión provoca facilitando un apoyo para su reorientación posibilitando mejorar sus posibilidades de empleo una vez finalicen los contratos.

ACCIÓN:

Facilitar **orientación** sobre empleo del tercer sector, proporcionar **certificaciones o recomendaciones** que favorezcan la empleabilidad y la obtención de un nuevo empleo a las mujeres y hombres de la plantilla en misión, así como a las mujeres que por cuestiones de eventualidad forman parte de manera temporal de la plantilla de ISF ApD.

ÁREA DE MEJORA.

Segregación ocupacional femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Identificar los mecanismos por los que se genera la segregación ocupacional, departamentos y plantillas para incidir en ellos y corregirlo.

ACCIÓN:

Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo.



2. SELECCIÓN.

En ISF ApD se utilizan criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo. Aún así se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en las funciones y las convocatorias de empleo, esto es, resaltar las diferencias y las dificultades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, para poder eliminarlas en un futuro y llegar a la plena igualdad. Con ello, además, se estará realizando una labor de sensibilización entre la plantilla y los diferentes medios de captación de las candidaturas.

ÁREA DE MEJORA.

Proceso de reclutamiento:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.

ACCIONES:

1. Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas.
2. Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.
3. Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas

AREA DE MEJORA

Acceso a la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover la composición equilibrada de la plantilla de ISF ApD

ACCIONES:

1. Incorporar, en la medida que sea posible, la inclusión de candidaturas del sexo menos representado.

ÁREA DE MEJORA



Proceso de Selección:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

ACCIONES:

1. Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Análisis de las candidaturas de un modo equilibrado sin sesgos negativos por sexo en la comisión de selección.

ACCIONES:

1. Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres.

3. PROMOCIÓN.



ISF ApD debido a la situación coyuntural por la que está pasando, tanto el país como el sector que está incidiendo en el menor crecimiento de acciones y/o proyectos ha habido pocas promociones, por lo que puede ser el mejor momento para analizar el procedimiento de promoción.

ÁREA DE MEJORA.

Criterios de Promoción:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

1. Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal

4. FORMACIÓN



ISF ApD cuenta con un plan de formación a la medida de las necesidades formativas de la plantilla con el fin de mejorar sus competencias tanto técnicas como personales. Sin embargo, en el año 2010 debido como ya se ha comentado a las dificultades por las que está pasando el sector, la formación en una de las plantillas ha sido reducida.

ÁREA DE MEJORA.

Formación en Igualdad de Oportunidades:

OBJETIVO ESPECÍFICO

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad,

ACCIONES:

1. Favorecer la asistencia a cursos sobre IO a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.



5. RETRIBUCIÓN.

ISF ApD cuenta con una política salarial rígida y que establece salarios por responsabilidades, así mismo tiene definidos los criterios y las personas que pueden proponer cambios en el salario. Así mismo, en ISF ApD cuentan con una herramienta de evaluación de desempeño.

ÁREA DE MEJORA.

Sistema de valoración y evaluación

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales, consiguiendo que la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.

ACCIONES:

1. Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales en lo relacionado con los procedimientos y criterios para la promoción del personal



6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

En ISF ApD existe sensibilidad, flexibilidad y comprensión a cerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Resultando más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y, posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas.

Así mismo, ISF ApD cuenta con medidas para favorecer la conciliación,

- Flexibilidad de entrada y salida (de 8 a 10 de la mañana)
- Opción de realizar Teletrabajo uno o dos días a la semana
- Posibilidad de disfrutar de una o dos tardes libres a la semana
- Compensación de jornada, cuando por circunstancias de producción se prolonga la jornada laboral

ÁREAS DE MEJORA.

Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla

ACCIONES:

1. Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño.



7. SEXISMO Y ACOSO.

ISF APD no cuenta con un protocolo de acoso sexual, y en estos momentos no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. Existe una mención al tema del acoso en el Código de Conducta de la organización. La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad

ÁREA DE MEJORA

Protocolo de actuación

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.

ACCIONES:

1. Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual



8 CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

En ISF ApD existe un buen ambiente de trabajo, exento de conflictos. No existe apenas absentismo.

La comunicación se traslada desde la Junta Directiva a la Directora General y así mismo, las personas responsables de los departamentos comunican a sus equipos. Las informaciones se envían a través de listas de correo tanto al personal en España como a la plantilla en el exterior. Se convocan reuniones presenciales una vez al mes, y virtuales a través de la plataforma ISFera. La Dirección de personas gestiona una parte importante de la información a la plantilla.

Una vez realizado el Plan de Igualdad se hace necesario difundirlo de manera interna y externa entre todos los grupos de interés relacionados con ISF ApD, e integrarlo en la gestión de la empresa.

En este sentido, existe una percepción de que **el capital relacional se distribuye de manera desigual entre hombres y mujeres de la organización**, ya que los puestos que implican interlocución con el exterior están mayoritariamente ocupados por hombres (Junta Directiva, Director de Relaciones Institucionales, Coordinador de Comunicación, Expertos Sectoriales, responsables de Relaciones con Entidades Privadas), aunque la situación queda matizada por el hecho de que la Dirección General y la Dirección de Cooperación están ocupadas por mujeres.

En relación con esta desigual participación en las relaciones institucionales, se puede señalar la imagen distorsionada que ISF ApD puede transmitir respecto a la presencia de mujeres en la organización, en todos los niveles de responsabilidad.

AREA DE MEJORA

Distribución de las relaciones externas e institucionales entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Transmitir una imagen más equilibrada de la organización, en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en la organización.



Distribuir de manera más equitativa, entre hombres y mujeres el capital relacional derivado de la actividad externa de la organización.

ACCIONES

1. Impulsar una cultura organizativa que sensibilice sobre la importancia del reparto de oportunidades de participación en eventos, grupos de trabajo, reuniones internacionales, etc., en igualdad de condiciones.
2. Revisar las pautas de representación externa, con el fin de incorporar, siempre que sea posible, la presencia más equitativa de mujeres.

AREA DE MEJORA

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros grupos de interés de ISF ApD sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

ACCIONES

1. Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.

Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando



RESUMEN MEDIDAS

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

ÁREA: Política de contratación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>Conseguir suavizar las consecuencias que la mayor temporalidad, de las mujeres y los hombres de la plantilla en misión provoca facilitando un apoyo para su reorientación posibilitando mejorar sus posibilidades de empleo una vez finalicen los contratos</p>	<p>Facilitar orientación sobre empleo del tercer sector, proporcionar certificaciones o recomendaciones que favorezcan la obtención de un nuevo empleo a las mujeres y hombres de la plantilla en misión, así como a las mujeres que por cuestiones de eventualidad forman parte de manera temporal de la plantilla de ISF ApD.</p>	<p>- N^o de certificaciones entregadas. - Elaboración de un documento con información sobre recursos de empleo. - Establecer convenio de colaboración con entidades dedicadas a la orientación e intermediación laboral (derivación de personas)</p>	<p>Documento de información sobre empleo elaborado. Establecido convenio de colaboración.</p>	<p>Directora del área de personas.</p>	<p>Certificaciones: desde abril 2011.</p> <p>Documento sobre recursos de empleo: mayo 2012</p> <p>Convenio Colaboración: mayo 2012</p>

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

ÁREA: Segregación ocupacional femenina

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Identificar los mecanismos por los que se genera la segregación ocupacional en que departamentos y plantillas para incidir en ello.	Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formularios corregidos - Elaboración de documentación de apoyo para todos los departamentos. 	Todas las ofertas de empleo han sido revisadas y se ha incluido la perspectiva de género.	Directora del área de personas. Comité de Igualdad de oportunidades	Abril 2011-2013

2. SELECCIÓN



ÁREA: Proceso de reclutamiento

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.	Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas.	- N° de anuncios difundidos y revisados	Todos los anuncios de empleo se han revisado y se ha incluido la perspectiva de género.	Comité de Igualdad de oportunidades. Directora del área de personas.	Abril 2011-2013
	Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.	Elaboración de documentación de apoyo para todos los departamentos.	Documentación de apoyo elaborada y conocido por todos los departamentos	Comité de Igualdad de oportunidades	Octubre 2012
	Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas	- N° de fuentes incorporadas a las ya utilizadas	Captación de mayor número de candidaturas femeninas o masculinas para los puestos en los que se encuentran infrarrepresentados.	Directora del área de personas	Enero 2012



2. SELECCIÓN

AREA: Acceso a la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Promover la composición equilibrada de la plantilla de ISF ApD	Incorporar candidaturas del sexo menos representado	Nº de mujeres y hombres en cada categoría profesional	Mayor equilibrio entre sexos en las distintas categorías profesionales.	Directora del área de personas. Comité de Igualdad de oportunidades	Abril 2011-2013



2 SELECCIÓN

AREA: Proceso de selección

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Asegurar la incorporación de los principios básicos de igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte	Formación en igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección	Nº de mujeres que asisten a cursos de IO. Nº de hombres que asisten a cursos de IO. Nº de cursos a los que asiste la plantilla.	Personas formadas en IO	Dirección general	Marzo 2012
	Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres, revisando el procedimiento de selección.	Designación de personas de ambos sexos en los departamentos para la participación en el comité.	Constitución de comité de selección con presencia de ambos sexos y procedimiento revisado.	Comité de Igualdad	Septiembre 2011

3. PROMOCIÓN

ÁREA: Criterios de Promoción:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción personal	Procedimiento revisado	Nuevo procedimiento de regulación de Relaciones Laborales.	Directora del área de personas. Comité de Igualdad de oportunidades	Julio 2012



4. FORMACIÓN

ÁREA: Formación en Igualdad de Oportunidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Favorecer la asistencia a cursos sobre IO a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.	Nº de mujeres que asisten a cursos de IO. Nº de hombres que asisten a cursos de IO. Nº de cursos a los que asiste la plantilla.	Personas formadas en IO	Dirección general	Abril 2011-2013



5. RETRIBUCIÓN

ÁREA: Sistema de valoración y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales, consiguiendo que la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal	Procedimiento revisado	Nuevo procedimiento de regulación de Relaciones Laborales.	Directora general. Directora del área de personas. Comité de Igualdad de oportunidades	Julio 2012



6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

ÁREA: Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño	Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación del desempeño.	Análisis y evaluación de las necesidades recogidas con el fin de valorar posibles alternativas	Directora general. Comité de Igualdad de oportunidades	Enero 2012



7. SEXISMO Y ACOSO LABORAL

ÁREA: Protocolo de actuación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.	Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Difusión del Protocolo, de ISF ApD, de acoso por razón de sexo y acoso sexual.	Directora general. Comité de Igualdad de oportunidades	Septiembre 2011



8. CULTURA ORGANIZATIVA Y CULTURA LABORAL

ÁREA: Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros grupos de interés de ISF ApD sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación. Nº de reuniones realizadas con el objetivo de trasladar la puesta en marcha del plan.	Nº de mujeres que participan Nº de hombres que participan	Difusión del Plan de Igualdad así como del interés de la organización en la consecución de la Igualdad de oportunidades en la propia organización Directora general.	Comité de Igualdad de oportunidades	Noviembre 2011
	Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando imágenes y lenguaje no sexistas e incorporar la realización del PIO	Cambios incorporados en la web referente a la incorporación de imágenes y lenguaje no sexista. Incorporación del PIO en la web corporativa.	Web que ofrezca a los grupos de interés de ISF ApD información sobre su compromiso con la Igualdad de oportunidades.	Comité de Igualdad de oportunidades Dirección general	Septiembre 2011



<p>Transmitir una imagen más equilibrada de la organización, en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en la organización.</p> <p>Distribuir de manera más equitativa, entre hombres y mujeres el capital relacional derivado de la actividad externa de la organización</p>	<p>Impulsar una cultura organizativa que sensibilice sobre la importancia del reparto de oportunidades de participación en eventos, grupos de trabajo, reuniones internacionales, etc., en igualdad de condiciones.</p> <p>Revisar las pautas de representación externa, con el fin de incorporar, siempre que sea posible, la presencia más equitativa de mujeres.</p>	<p>Criterio de presencia de mujeres a la hora de definir la participación en actos públicos, que gestiona el Comité de Dirección de la organización.</p>	<p>Imagen exterior más acorde con la participación de las mujeres en la plantilla.</p> <p>Presencia relativa mayor en foros, grupos de trabajo, etc., por parte de mujeres de la organización.</p>	<p>Comité de Dirección</p>	<p>Abril 2010-2013</p>
--	---	--	--	----------------------------	------------------------



4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

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 ISF ApD

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:

- Evaluación de resultados:

- grado de cumplimiento de objetivos
- nivel de corrección de desigualdades.
- grado de consecución de los resultados obtenidos.

- Evaluación del proceso:

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan

- Evaluación de impacto

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- cambios producidos en la gestión de la organización en general.



5. CRONOGRAMA

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante

	2011											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep	Octubre	Noviembre	Diciembre
Estructura				Certificados								
Selección									Procedimiento Revisado			
Promoción												
Formación												
Retribución												
Conciliación												
Sexismo									Protocolo acoso			
Cultura									Web con perspectiva			



									de genero. Presentacion plan			
Evaluacion del PLAN												Revisión
2012												
Estructura					Convenio orientación y Guia							
Selección	Nuevas Fuentes reclutamiento										Recomen- - Daciones seleccion	
Promocion							Política y criterios revisado s					
Formación			Formación IO									
Retibucion												
Conciliación	Ev.desempeño o con cuestiones sobre conciliación											



Sexismo												
Cultura												
Evaluación												Evaluación
2013												
Estructura												
Selección												
Promoción												
Formación												
Retribución												
Conciliación												
Sexismo												
Cultura												
Evaluación												Evaluación



6.REFERENCIAS NORMATIVAS:

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio Colectivo: Oficinas y despachos.
- Misión, visión y valores de ISF ApD
- Principios de transparencia y Buenas prácticas ISF ApD
- Código de buena conducta de ISF ApD
- Memoria 2009 ISF ApD

