

Plan de Igualdad

2023 - 2025



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
2.	OBJETIVOS Y ACCIONES	7
3.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12



1

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

“TODOS PODEMOS DAR. TODOS NECESITAMOS RECIBIR”

La Asociación Voces Amigas de Esperanza (VOADES) es una organización no gubernamental de Voluntariado, de Acción Social y Cooperación al Desarrollo, sin ánimo de lucro. Tiene personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de bienes y cumplir los fines que se propone.

Está registrada en el Ministerio del Interior, con fecha 25 de noviembre de 2015, y declarada de Utilidad Pública desde el 21 de abril de 2021.

- 1** Promover la salud emocional y la calidad de vida de las personas, familias y otros colectivos como el medio más eficaz de consolidar su estado de bienestar personal y el afrontamiento positivo de los problemas que tengan o que puedan presentárseles.
- 2** Fomentar la comunicación saludable como medio privilegiado de crecimiento personal y de salud emocional en todos los ámbitos: familiar, social, comunitario, laboral e institucional de cualquier tipo.
- 3** Promover la inclusión social de las personas y colectivos en riesgo de exclusión: inmigrantes, víctimas de violencia doméstica 4 y de género, personas que viven solas, problemas de adicción, desempleadas, personas de tercera edad, personas con riesgo suicida, etc.
- 4** Fomentar el voluntariado como medio privilegiado de desarrollo personal y de participación responsable en el bien común.
- 5** Fomentar la solidaridad y la cooperación internacional en cualquier cultura sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, ideología política o religiosa, o de cualquier otra diferencia.
- 6** Y, en general, colaborar en cuantos fines lícitos y legalmente permitidos estén en consonancia con el espíritu de la Asociación recogido en estos Estatutos.

FINES

2 OBJETIVOS Y ACCIONES

La **finalidad** del Plan de Igualdad de Género de VOADES es promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Asociación como en la consecución de sus fines estatutarios

OBJETIVOS

1. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en las fases y periodos de selección y promoción.
3. Detectar las barreras y situaciones de discriminación que puedan haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
4. Establecer medidas de sensibilización sobre la prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de sexo, carácter sexual, orientación o identidad.
5. Promocionar la salud laboral con la inclusión de la perspectiva de género.

OBJETIVO 1

FOMENTAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES DE LA ENTIDAD EN CUALQUIERA DE SUS FACETAS

ACCIONES

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades del personal de la Entidad todos los/las trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acordar y establecer medidas que favorezcan la conciliación laboral y familiar.
- Garantizar la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas.

OBJETIVO 2

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS FASES Y PERIODOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

ACCIONES

La

- Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no suponen discriminación alguna.
- Desagregar por sexo los datos de los procesos (solicitudes, personas presentadas y su final reclutamiento).

OBJETIVO 3

DETECTAR LAS BARRERAS Y SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN QUE PUEDAN HABER EN LA ENTIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD PARA ESTABLECER ACCIONES DE MEJORA QUE SUBSANEN LAS DEFICIENCIAS ENCONTRADAS

ACCIONES

- Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a las personas componentes de la Junta Directiva como al personal laboral.
- Establecer un cauce adecuado y explícito entre el personal para que la información sobre posibles casos de discriminación se puedan poner adecuadamente en conocimiento de la Entidad y se tomen las medidas pertinentes.
- Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, entre otros, para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad que persigue en sus acciones.

OBJETIVO 4

ESTABLECER MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CARÁCTER SEXUAL, ORIENTACIÓN O IDENTIDAD

ACCIONES

- Elaboración y difusión en la organización de un protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo, sexual, violencia, orientación o identidad.
- Informar y asesorar a las personas afectadas por acoso sobre los recursos disponibles.

OBJETIVO 5

PROMOCIONAR LA SALUD LABORAL CON LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES

- Implantación de medidas especiales, en caso de ser necesario, para situaciones de enfermedad o en periodo de embarazo o lactancia
- Revisión anual y difusión entre el personal de la organización del Plan de Prevención de riesgos laborales.

La

3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Género de VOADES requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en el equipo de la organización.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

1. Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

o **Eficacia:** En qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos.

o **Eficiencia:** Logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos)

o **Proceso:** Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación y medidas adoptadas.

o **Impacto:** Los posibles efectos, esperados y no esperados, de la implantación del Plan.

o **Visibilidad:** Evaluación del conocimiento del Plan de Igualdad de Género tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones así como su estrategia informativa.

2. Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.

3. Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan.

