

I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

JUAN CIUDAD ONGD



Este Plan de Igualdad y Diversidad ha sido diseñado por
el Área de Igualdad y No Discriminación de Fundación Cepaim
en colaboración con la Comisión de Igualdad y Diversidad de Juan Ciudad ONGD.

Aprobado en la reunión de Patronato de 23 diciembre 2020

ÍNDICE

PRÓLOGO	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. ANTECEDENTES	7
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO	10
5. ALCANCE	16
6. DISEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE JUAN CIUDAD ONGD	17
7. LÍNEAS DE ACTUACIÓN RECOGIDAS EN ESTE PID	18
1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	19
2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
3. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO	22
4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	24
5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	27
6. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	30
7. PROTECCIÓN DE LAS DIFERENTES VARIABLES DE LA DIVERSIDAD	31
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	33
9. CALENDARIZACIÓN DEL PLAN	35

PRÓLOGO

Este primer Plan de Igualdad y Diversidad, representa el compromiso del Patronato, de la Dirección y del Equipo de Juan Ciudad ONGD para dotarse de una herramienta que refuerce nuestra misión en la defensa del derecho a la salud y a una vida digna, sin ningún tipo de distinción.

La Igualdad y la Diversidad están en el ADN de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, y se practica cada día desde los distintos servicios y dispositivos que tiene en todo el mundo. Y aunque en Juan Ciudad ONGD no contábamos con un Plan de Igualdad y Diversidad (al no ser obligatorio legalmente para una entidad de nuestro tamaño) nos parecía fundamental realizar una reflexión a nivel interno y plasmar aquellas medidas y soluciones que nos permitan seguir mejorando internamente nuestro trabajo basado en esos dos principios.

Por ello, y en atención a la coherencia que debe inspirar nuestro servicio a los demás y nuestro trabajo de Cooperación Internacional para el Desarrollo, presentamos este Plan como vía de mejora de nuestro desempeño, tanto en los contextos altamente desiguales y diversos donde desarrollamos nuestros proyectos, como en el seno de nuestra propia organización, luchando por un mundo sin desigualdad, donde todas las personas tengan acceso a la salud, independientemente de su género, origen o creencia religiosa.

1. INTRODUCCIÓN

La obligatoriedad de contar con Planes de Igualdad en nuestro país se establece a partir de la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Desde ese momento eran las empresas con más de 250 personas en plantilla las que estaban obligadas a tener un Plan de Igualdad, pero la entrada en vigor **del Real Decreto-Ley 6/2019** amplía esta obligatoriedad a todas las empresas con plantillas superiores a las 50 personas.

Juan Ciudad ONGD es una pequeña organización, en cuanto a número de personas contratadas, que en ningún caso tiene la obligación de contar con un Plan de Igualdad. Nuestro compromiso con la Igualdad va más allá del cumplimiento con la legislación vigente y por este motivo hemos creído necesario el diseño y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que además incorpore la perspectiva de la diversidad para poder prevenir, de una forma integral, cualquier situación de desigualdad o discriminación que pueda darse en nuestro entorno de trabajo.

Como base normativa para el desarrollo de este Plan de Igualdad y Diversidad (PID) se aplica la citada **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que, desde su entrada en vigor, establece el marco jurídico para avanzar hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida civil, social, laboral, económica, política y cultural. Los siguientes artículos de dicha ley aparecen destacados por su directa aplicación en el PID, atendiendo además a la naturaleza de la entidad Juan Ciudad ONGD.

Comienza la ley con la definición de su objeto dentro del **artículo 1**: *“...hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y 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”*.

En el **Título II “Políticas públicas de igualdad”, Capítulo II** encontramos dos artículos que se desarrollarán en este PID:

- **artículo 32.1**: *“...herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.”*
- **artículo 35**: *“Las Administraciones públicas... determinarán en los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 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.*

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad...”

Todos los artículos desarrollados dentro de los **Capítulos I al III del Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”** regulan el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y

establecen los mecanismos para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, incluyendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los referidos a la elaboración de planes de igualdad. Se destacan a continuación los siguientes artículos:

- **artículo 42.1:** *“...aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo... Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.”*
- **artículo 44.1:** *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”*
- **artículo 45.1:** *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres...”*
- **artículo 46.1:** *“Los planes de igualdad en 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.”

El **Capítulo IV** referido al “Distintivo empresarial en materia de igualdad” será objeto de estudio en revisiones posteriores dentro del alcance de este PID.

En el **Título VII “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”** encontramos dos artículos de aplicación en este PID:

- **artículo 73:** *“...acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social...”*
- **artículo 75:** *“Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.”*

Juan Ciudad como ONGD, y por el tipo de proyectos de cooperación al desarrollo que implementa, se encuentra sensibilizada por el contenido de esta ley, por ello, dentro de este PID se van a describir las medidas a desarrollar para favorecer la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en las actividades y programas desarrollados externamente como en su propia gestión interna. Su desarrollo, además, fomentará la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), mejorando la imagen de la ONGD tanto respecto a las trabajadoras y trabajadores de la misma, como frente a socios/as, grupos minoritarios o vulnerables objeto de los proyectos

desarrollados, las empresas proveedoras y la sociedad en general. Las medidas que se apliquen ayudarán a incrementar las posibilidades laborales al mejorar el desarrollo profesional del personal que la integra, aumentando además la satisfacción, motivación y consecuentemente la productividad.

También tendrá como objetivo a largo plazo el acceso al distintivo “Igualdad en la Empresa”, como mecanismo reconocedor de su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de esta entidad e incluyendo a los colectivos a los que se dirigen los proyectos y programas que gestionan.

2. ANTECEDENTES

Juan Ciudad ONGD (JCONGD) es una Organización No Gubernamental para el Desarrollo (ONGD) creada por la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios (OHSJD) en España en 1991, que trabaja en el ámbito social y sanitario desde la Cooperación Internacional, por un Desarrollo Humano Sostenible y la defensa de los Derechos Humanos, con especial atención al derecho a la salud, promoviendo el acceso de todas las personas a servicios de atención sociosanitaria, siendo su ámbito de actuación las regiones más desfavorecidas del planeta.

Las contrapartes de JCONGD son los hospitales y centros sociosanitarios de la OHSJD en países empobrecidos de África, América Latina y Asia.

Sus áreas de actuación son cuatro: Proyectos de cooperación para el Desarrollo, Ayuda Humanitaria, Voluntariado y, Sensibilización y Educación para el Desarrollo (EpD).

Los objetivos de la organización son:

- Proporcionar unos niveles dignos de salud y bienestar social a poblaciones de países empobrecidos en situación de vulnerabilidad.
- Realizar los proyectos para el desarrollo propuestos por las contrapartes en África, América Latina y Asia para mejorar la salud.
- Sensibilizar a la sociedad en general sobre los retos y necesidades de los países empobrecidos, debido a la pobreza, y sus consecuencias sociosanitarias.
- Apoyar a las contrapartes para que sean agentes distribuidores y multiplicadores de la ayuda que reciben en sus áreas de influencia.

Tras 28 años de actividad, en marzo de 2019, la dirección de Juan Ciudad ONGD, recién incorporada al puesto, contactó con la Fundación Cepaim para consultarnos la posibilidad de llevar a cabo el proceso de diseño de su propio Plan de Igualdad.

Comenzamos con una formación a la práctica totalidad de la plantilla en materia de Elaboración de Planes de Igualdad y Diversidad en la que se incluían contenidos esenciales en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Tras esta formación se constituyó la Comisión de Igualdad y Diversidad encargada de liderar, desde ese momento, la puesta en marcha y la toma de decisiones dentro de todo el proceso de elaboración de su Plan de Igualdad y Diversidad.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Basado en el artículo 46.1 indicado en el punto 1 de este PID, se ha realizado un diagnóstico de situación, para evaluar el punto de partida como base para la definición de medidas a adoptar tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Juan Ciudad ONGD.

Las acciones realizadas han sido el instrumento que, de forma práctica y flexible, ha servido para recoger toda la información necesaria para la realización de este diagnóstico inicial.

El tipo de información recogida tiene carácter cuantitativo y cualitativo y para ello se han utilizado distintas herramientas:

- Información cuantitativa: a través del departamento de Recursos Humanos de la entidad y mediante una hoja Excel se ha recibido información con datos desagregados por sexos y otras variables de la diversidad relativa a:
 - Características de la plantilla:
 - datos totales de la plantilla,
 - tipo de contrato y jornada,
 - antigüedad en la organización,
 - composición de los departamentos o áreas de trabajo,
 - nivel de estudios,
 - datos relativos al personal voluntario de la organización.
 - Prácticas en la gestión de recursos humanos:
 - criterios para el reclutamiento,
 - altas y bajas, accidentes laborales,
 - motivos de las bajas,
 - promociones,
 - destinos de las promociones,
 - excedencias, permisos y otras medidas de conciliación,
 - categorías salariales y complementos,
 - acceso a la formación.
- Información cualitativa relativa a:
 - Características de la organización: Esta información se ha recogido a través de la revisión de los documentos internos de la organización y la visita a sus redes sociales y página web. En este caso la información analizada estaba relacionada con:
 - relación con otras entidades del sector
 - Plan estratégico
 - Memorias anuales
 - Código ético
 - Informes de sostenibilidad
 - Planes de formación

- Redes sociales y web
- Organigrama
- Documentos de régimen interno
- Publicaciones
- Opiniones y actitudes de la plantilla sobre la igualdad y la diversidad en la organización a través de un formulario anónimo completado por la totalidad de la plantilla y el personal voluntario, y el desarrollo de un grupo de debate.
- Opiniones y actitudes de la dirección de la entidad sobre la igualdad y la diversidad. Para ello se ha realizado una entrevista personalizada con el director.

4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan los principales resultados de este diagnóstico.

En primer lugar, se muestra una foto general de las características de la plantilla y a continuación, utilizando como referentes los diferentes ámbitos de actuación, se exponen los aspectos positivos (+), los negativos (-) y las propuestas de mejora (★).

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA



PRINCIPALES RESULTADOS POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN

CULTURA ORGANIZATIVA



Entidad adherida al **Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social**: Cláusula específica sobre no discriminación.

II Plan Estratégico de Juan Ciudad ONGD

- Necesidad de llevar a cabo estudios de impacto de género.
- Plantea equilibrio de género en el patronato.

Certificado de Transparencia y Buen Gobierno(CONGDE).

- Alto nivel de compromiso de la Dirección.
- Buena Disposición del Patronato.
- Constitución de una Comisión de Igualdad y Diversidad que realiza el seguimiento de todo el proceso.

- Incorporación de la cultura de la igualdad en la organización.
- Interés compartido entre la dirección y la plantilla.
- Hay una necesidad común de seguir adelante con un PID en el que se integren distintas variables de la diversidad.

- Las campañas de formación y sensibilización no son suficientes.
- Percepciones distintas sobre el compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad.
- Necesidad de mejorar la comunicación tanto interna como externa para la difusión del compromiso con la igualdad y la diversidad.

Patronato compuesto exclusivamente por hombres de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.





PROPUESTAS DE MEJORA

- Incorporar la diversidad en el Patronato de la organización.
- Incorporar la perspectiva de género y de diversidad en todos los documentos de la organización.
- Incluir entre las prioridades estratégicas la igualdad de género y la gestión de la diversidad.
- Ampliar las campañas de formación y de sensibilización.
- Mejorar la comunicación, tanto interna como externa, del compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad.
- Mejorar la gestión interna de las distintas variables de la diversidad.
- Realizar informes de impacto de género en todos los proyectos.

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



- El 80% de la plantilla tiene contrato indefinido (frente al 62,5% propio del Tercer Sector*).
- El 40% de la plantilla lleva más de 10 años en la organización.
- La plantilla percibe que en los procesos de selección no hay barreras ni discriminación de género ni por motivos religiosos, étnicos, de orientación afectivo-sexual...
- Se está utilizando el CV ciego.

* POAS, 2020 "El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico"



Desconocimiento generalizado del Manual de procedimientos internos.

- Incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los procesos de selección.
- Desarrollo, difusión y puesta en marcha de protocolos específicos para garantizar la no incorporación de sesgos de género en estos procesos.
- Utilización de un lenguaje inclusivo en la denominación de categorías profesionales y ofertas de empleo.
- Difusión del Plan de Acogida.
- Revisión y difusión del Manual de procedimientos.



FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



- Desde la entidad se facilita y fomenta la formación de la plantilla como una fórmula de crecimiento personal.
- Desde la plantilla se considera que a la hora de programar acciones formativas siempre se tienen en cuenta las circunstancias personales de las personas participantes.



- Potenciar la promoción profesional de la plantilla y facilitar su movilidad.
- Diseñar e impulsar un Plan de Formación que sistematice la forma de acceder a esa formación.
- Ampliar la formación de la plantilla en materia de igualdad y diversidad.



- No cuentan con un Plan de Formación definido.
- En el último año no ha habido promociones dentro de la entidad.
- La participación de los hombres en las acciones formativas es superior a la de las mujeres.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



- El Manual de Procedimientos recoge algunas medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En la práctica estas medidas ya se están llevando a cabo.
- Percepción generalizada de que los instrumentos son adecuados y beneficiosos.
- Se plantea un concepto de conciliación más allá de la vida familiar.
- Se reconoce la importancia de la flexibilidad horaria.



- Desconocimiento por parte de algunas personas de los instrumentos de la organización para facilitar la conciliación.



- Diseño de un protocolo de medidas de conciliación que recoja las existentes y las amplie.
- Amplia difusión de este protocolo.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Llevar un registro sistemático de las medidas solicitadas y aprobadas.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Utilización de lenguaje inclusivo en los últimos procesos de selección.



- Se perciben ciertas contradicciones en el uso del lenguaje. Sobre todo en el Plan Estratégico y Manual de procedimientos se utiliza el masculino genérico.



- Revisión y homogeneización de todos los documentos de la organización para incorporar un lenguaje inclusivo.
- Incluir en el Manual de Procedimientos el uso de un lenguaje no sexista en todos los documentos y publicaciones de la organización.
- Homogeneizar la definición de los puestos de trabajo.
- Asegurar la utilización de imágenes no sexista y que no reproduzcan estereotipos
- Visibilizar en la web los proyectos con perspectiva de género.



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- En el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social se recoge un protocolo de Prevención contra el Acoso.
- No se han comunicado casos de acoso sexual.



- Un pequeño porcentaje expresó malestar ante actitudes y comentarios que podrían o deberían analizarse desde una perspectiva de “acoso sexual o por razón de sexo”.
- Alto grado de desconocimiento sobre el protocolo incluido en el convenio.



- Elaborar, implementar y difundir un protocolo de prevención y gestión de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Hasta ese momento dar a conocer el protocolo incluido en el convenio colectivo estatal.
- Nombrar a dos personas de referencia dentro de la organización para gestionar este tipo de casos.



PROTECCIÓN DE LAS DISTINTAS VARIABLES DE LA DIVERSIDAD



- Desde la dirección de la organización existe buena predisposición para incorporar la gestión de la diversidad
- La plantilla considera que la gestión de la diversidad dentro de las organizaciones es un principio ético y prepara a las organizaciones para enfrentarse a nuevos retos.
- Un alto porcentaje piensa que JCONGD apoya y garantiza la no discriminación.



- En ninguno de los documentos aportados por la entidad se hace alusión específica a la diversidad.



- Visibilizar el compromiso de la organización con la diversidad.
- Poner en valor las distintas variables de la diversidad.
- Ampliar la formación en materia de diversidad para la plantilla.

5. ALCANCE

El ámbito de aplicación se refiere a toda la entidad Juan Ciudad ONGD incluyendo tanto al personal contratado como al voluntariado, de acuerdo con la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro (incluyendo el teletrabajo) o que vengán desarrollándose en sus proyectos in situ en cualquier ubicación. Juan Ciudad ONGD además pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran para mantener el mismo nivel de calidad obtenido. Se estima que el presente Plan tenga una vigencia inicial de 2 años, comenzando ésta con su aprobación en **diciembre de 2020**. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión y/o actualización por un plazo de un año en el que la vigencia del antiguo plan será mantenida.

Como excepción, si durante dicho periodo de vigencia, hubiese modificación o enmienda en el marco legal de aplicación a este PID se realizará una revisión y/o actualización, con objeto de adecuarlo a la legalidad vigente.

6. DISEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE JUAN CIUDAD ONGD

Una vez aprobado el diagnóstico de situación por parte de la Comisión de Igualdad y Diversidad de Juan Ciudad se llevó a cabo una sesión de trabajo dinamizada por Fundación Cepaim y en la cual participó esta Comisión.

En esta sesión, partiendo de las propuestas de mejora señaladas en cada una de las áreas de actuación, se realizó un trabajo de priorización para determinar las medidas que debían incluirse en este primer PID de la organización, ya que el objetivo prioritario es el diseño de un PID que sea accesible y que pueda cumplirse, antes que un PID demasiado ambicioso en el que queden objetivos por cumplir.

Una vez identificadas las medidas prioritarias en cada una de las áreas de actuación se procedió al diseño de cada una de ellas utilizando el siguiente cuadro, el mismo que se utilizará más adelante para la definición de esas medidas, que son las que conforman el I PID de la organización.

Nº/ Nombre de la MEDIDA		
Descripción		
Calendario		
Partes implicadas		
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Coste		
Propuesta económica		

7. LÍNEAS DE ACTUACIÓN RECOGIDAS EN ESTE PID

Las líneas de actuación recogidas en este PID son las siguientes:

1. Cultura y gestión organizativa.
2. Acceso a la organización, selección y contratación.
3. Estructura de la plantilla, retribuciones y condiciones de trabajo.
4. Conciliación y corresponsabilidad.
5. Comunicación y lenguaje no sexista.
6. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.
7. Protección de las diferentes variables de la diversidad.

1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Objetivo: Potenciar y mejorar los canales de comunicación con la plantilla y el voluntariado para garantizar la transparencia y el acceso en igualdad de condiciones a este PID y a todas las medidas que de él se deriven.

Nº/ Nombre de la medida		
1.1 Mejora de los canales de comunicación con la plantilla y el voluntariado para garantizar que este PID llegue a todas las personas.		
Descripción	Establecimiento de una rutina de comunicación horizontal/vertical en la plantilla y voluntariado a través de diferentes canales: <ul style="list-style-type: none"> ● Chat móvil ● Grupo Outlook ● Calendario Gmail ● Buzón ● Panel informativo Incluirá unas normas de uso que garanticen la participación de las personas del equipo y voluntariado.	
Calendario	Primer trimestre 2021	
Partes implicadas	Departamento de Comunicación, Departamento de Operaciones, Departamento de Voluntariado	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de comunicaciones /actualizaciones mensuales por persona en el chat/mail/calendario y las otras herramientas	1 comunicación/actualización mensual por persona	Informe de seguimiento de actualizaciones y valoración participación
Nº de participantes activos	100% del total de la plantilla	Informe de seguimiento de actualizaciones y valoración participación
Nº de documentos de normas de uso	1 documento de normas de uso	Documento.
Coste Interno	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y de diversidad en todos los proyectos de la organización.

Nº/ Nombre de la medida		
1.2 Revisión, evaluación e incorporación de la perspectiva de género y de diversidad en todos los proyectos de Juan Ciudad ONGD y diseño de nuevos proyectos desde esta perspectiva.		
Descripción	Revisión y evaluación de todos los proyectos desarrollados desde la organización para incorporar la perspectiva de género y de diversidad. Los nuevos proyectos se diseñarán incorporando desde el inicio estas perspectivas.	
Calendario	Segundo trimestre de 2021 (para la revisión de los proyectos ya existentes).	
Partes implicadas	Departamento de Sensibilización EpD, Departamento de Proyectos y Departamento Voluntariado	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de proyectos revisados y modificados	80% del total de los proyectos	Intranet
Nº de nuevos proyectos diseñados con esta perspectiva	100% del total de los proyectos	Intranet
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Revisar y mejorar el Manual de procedimientos Internos para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a todas las personas de la plantilla.

Nº/Nombre de la medida		
2.1 Revisión, mejora y difusión del Manual de procedimientos Internos		
Descripción	Revisión del Manual de Procedimientos de la organización incorporando la perspectiva de género y diversidad a través de protocolos específicos que eviten sesgos de género u otros en los procesos de selección y contratación. Posteriormente se difundirá entre la plantilla junto con el convenio colectivo de Acción Social.	
Calendario	Primer trimestre 2021 (post patronato)	
Partes implicadas	Departamento de RRHH, departamento de Operaciones, departamento de comunicación	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
% de procedimientos revisados	100% de los incluidos en el manual	El propio Manual de procedimientos
Nº de medios utilizados para su difusión	3 medios utilizados (Chat móvil, grupo Outlook, panel informativo)	Información volcada en cada uno de estos medios
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a los diferentes puestos dentro de la organización. Eliminar cualquier sesgo inconsciente que pueda darse en los procesos de selección.

Nº/Nombre de la medida		
3.1 Equiparación de los puestos existentes en la organización con los grupos profesionales señalados en el convenio colectivo al que está adscrita la organización y seguimiento de las contrataciones realizadas.		
Descripción	Elaborar una comparativa entre los grupos profesionales existentes y los puestos definidos en el convenio.	
Calendario	Primer semestre de 2021	
Partes implicadas	Departamentos de RRHH, y de administración	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Porcentaje de categorías comparadas	100% de categorías comparadas	Documento elaborado
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los complementos salariales existentes en la organización para que no se produzca ningún tipo de discriminación.

Nº/Nombre de la medida		
3.2 Revisión y seguimiento de los complementos salariales existentes en la organización para garantizar que no se produce ningún tipo de discriminación en el acceso a los mismos.		
Descripción	Revisión de nóminas y contratos contrastando con el convenio, desagregando los datos por sexo. Incorporación de los conceptos fuera de convenio dentro de las nóminas y revisión de los mismos, desagregado por sexos.	
Calendario	Primer semestre de 2021	
Partes implicadas	Departamento de RRHH, administración.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de contratos revisados y modificados	100%	Documentación laboral
Nº de nóminas revisadas y modificadas	100%	Documentación laboral
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo: Contar con un protocolo de medidas de conciliación y corresponsabilidad que garantice el acceso a dichas medidas en igualdad de condiciones.

Nº/Nombre de la medida		
4.1 Diseño de un protocolo de medidas de conciliación y corresponsabilidad y sistematización del acceso a esas medidas		
Descripción	<p>El protocolo se realizará teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas que ya se estén desarrollando en la organización • Necesidades de la plantilla desagregadas por sexos. • Mejoras en relación a la legislación vigente. <p>Este protocolo no se limitará a las acciones de conciliación, sino que incorporará además medidas de corresponsabilidad con especial incidencia en los hombres de la plantilla.</p> <p>Este protocolo incluirá el proceso de solicitud, así como los criterios necesarios para poder disfrutar de cada medida. De esta forma se garantiza su transparencia y objetividad.</p>	
Calendario	Primer semestre de 2021	
Partes implicadas	Dirección y los departamentos de Recursos Humanos y Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de documentos aprobados	1 documento aprobado	El protocolo aprobado
Nº de grupos de debate realizados con la plantilla	1 grupo de debate	Informe de actividad
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

Objetivo: Garantizar el conocimiento del protocolo por parte de toda la plantilla

Nº/Nombre de la medida		
4.2 Difusión del protocolo de conciliación y corresponsabilidad		
Descripción	Los departamentos de comunicación y Recursos Humanos llevarán a cabo una difusión coordinada del protocolo aprobado.	
Calendario	Durante el segundo año de implementación del PID	
Partes implicadas	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
% de plantilla que recibe la información relativa al protocolo desagregadas por sexo	100% de la plantilla	Mail de difusión
Nivel de satisfacción de la plantilla con el protocolo	El 80% de la plantilla se muestra satisfecho o muy satisfecho con la puesta en marcha de este protocolo	Cuestionarios de satisfacción
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

Nº/ Nombre de la medida		
4.3 Desarrollo de la campaña “Practica la Igualdad, Marca la diferencia” en las instalaciones de Juan Ciudad ONGD		
Descripción	Dentro de las medidas de sensibilización establecidas en el Protocolo de Conciliación y Corresponsabilidad, se va a presentar la campaña “Practica la Igualdad, Marca la Diferencia” para profundizar en el concepto de corresponsabilidad. Dicha campaña consta de tres partes diferenciadas: la exposición de 6 totems triangulares con conceptos y descripción de lo que supone la corresponsabilidad, un taller presencial dirigido por una persona experta en el tema y la realización de sesiones de sensibilización para toda la plantilla (esta acción formativa formará parte del Plan de Formación).	
Calendario	Durante el segundo año de implementación del PID	
Partes implicadas	Departamentos de Recursos Humanos.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de campañas presentadas	1 campaña	Informe de actividad
Porcentaje de la plantilla que participa en el taller presencial de esta campaña	100% de la plantilla	Hoja de firmas
Nº de sesiones de sensibilización realizadas	1 sesión realizada	Informe de actividad
% de personas de la plantilla que acceden a la sesión de sensibilización desagregadas por sexo	100% de la plantilla	Informe de actividad
Nivel de satisfacción de la plantilla el desarrollo de esta actividad (desagregado por sexos)	El 80% de la plantilla se muestra satisfecho o muy satisfecho con la puesta en marcha de este protocolo	Cuestionarios de satisfacción
Coste	Esta actuación se desarrolla en el marco del proyecto Delante de Fundación Cepaim y no tiene ningún coste para Juan Ciudad ONGD	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

Objetivo: Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los documentos de la organización tanto internos como externos.

Nº/Nombre de la medida		
5.1 Elaboración de un protocolo de comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo para su aplicación en todos los documentos de la organización.		
Descripción	<p>El Departamento de Comunicación será el encargado de diseñar un protocolo en el que se incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación de las personas del departamento de Comunicación en materia de lenguajes no sexista e inclusivo ● Metodología para la revisión de documentos (documentos institucionales, perfiles de los puestos de trabajo, comunicaciones públicas...) ● Guía de uso de lenguaje y elementos gráficos no sexistas ni discriminatorios ● Contenidos mínimos de una formación para toda la plantilla. <p>Este protocolo se incluirá en el Manual de Procedimientos de Juan Ciudad ONGD.</p> <p>El Departamento de comunicación realizará el seguimiento del nivel de desarrollo de esta medida.</p>	
Calendario	Segundo trimestre 2021	
Partes implicadas	Dirección y departamento de Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de protocolos definidos	1 protocolo definido	Protocolo
Nivel de satisfacción del departamento con el desarrollo del protocolo	El departamento de comunicación está satisfecho o muy satisfecho	Informe de seguimiento
Nivel de satisfacción de la plantilla con el protocolo diseñado	El 70 % de la plantilla se muestra satisfecho o muy satisfecho con el protocolo diseñado	cuestionario de satisfacción
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

Nº/Nombre de la medida		
5.2 Desarrollo de una acción formativa dirigida a la plantilla de Juan Ciudad ONGD para la implementación del protocolo de comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo en toda la documentación elaborada desde la organización (esta acción formativa debe formar parte del Plan de Formación)		
Descripción	Desde el departamento de Comunicación se llevará a cabo una formación de 3 horas de duración dirigida a toda la plantilla. En esta formación se trabajarán las pautas recogidas en el protocolo de comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo	
Calendario	Segundo trimestre 2021	
Partes implicadas	Departamento de Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de jornadas formativas realizadas	1 jornada	Informe de actividad
Porcentaje de la plantilla que participa en esta jornada desagregada por sexos	100% de la plantilla	Hoja de firmas
Nivel de satisfacción de las personas participantes desagregado por sexos	El 80% se muestra satisfecho o muy satisfecho	Encuesta de satisfacción
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

Objetivo: visibilizar los proyectos desarrollados desde Juan Ciudad ONGD que tienen como objetivo específico la igualdad de oportunidades.

Nº/Nombre de la medida		
5.3 Visibilización de los proyectos de Juan Ciudad ONGD que tienen como objetivo la igualdad de oportunidades y no discriminación.		
Descripción	Publicación de información relativa a los proyectos de la organización orientados a la igualdad de oportunidades a través de los canales de comunicación existentes en Juan Ciudad ONGD.	
Calendario	Durante todo el periodo de implementación del PID	
Partes implicadas	Departamento de Comunicación, departamento de Proyectos.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de canales utilizados para la difusión de estos proyectos	2 canales externos: revista "Entretodos", página web, 2 canales internos	Revistas publicadas, post colgados en la web, mails enviados...
Nº de personas a las que llega la información (canales externos)	1.800 personas	Impactos de comunicación clipping de prensa
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

6. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Diseñar un protocolo propio de prevención y atención al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Nº/Nombre de la medida		
6.1 Elaboración, difusión e implementación de un protocolo propio contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
Descripción	Desde el departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la Comisión de Igualdad y Diversidad se diseñará un protocolo propio de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que sustituya al protocolo incluido en el Convenio Colectivo de Acción Social. Una vez elaborado se difundirá entre la plantilla y el personal voluntario. Este protocolo formará parte del Manual de procedimientos.	
Calendario	El diseño del protocolo se realizará en el segundo trimestre de 2021. La difusión e implementación del protocolo se realizarán, desde su aprobación y durante todo el periodo de vigencia del PID.	
Partes implicadas	Departamentos de Recursos Humanos y Comunicación (difusión) y Comisión de Igualdad y Diversidad.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de protocolos redactados	1 protocolo	Protocolo
Nº de sesiones de difusión realizadas	1 sesión realizada	Hoja de firmas
Nivel de satisfacción del personal (contratado y voluntario) con el protocolo elaborado	El 80% se siente satisfecho o muy satisfecho con el protocolo	Cuestionario de satisfacción
Porcentaje de medidas de prevención incluidas en el protocolo que se han implementado durante el primer año del PID	80% de las medidas implementadas	Informe de seguimiento del protocolo
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	Indeterminado	
Propuesta económica	No aplica	

7. PROTECCIÓN DE LAS DIFERENTES VARIABLES DE LA DIVERSIDAD

Objetivo: visibilizar el compromiso de Juan Ciudad ONGD con la diversidad y la gestión responsable de personas.

Nº/Nombre de la medida		
7.1 Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, así como de los diferentes canales de comunicación existentes, alusión al compromiso adquirido por parte de Juan Ciudad ONGD con la diversidad y la gestión responsable de personas.		
Descripción	Revisión de la documentación de Juan Ciudad ONGD e incorporación de textos relativos a su compromiso con la diversidad y la gestión responsable de personas.	
Calendario	A lo largo de todo el periodo de implementación del PID.	
Partes implicadas	Departamento de Comunicación / Responsables de cada área	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Porcentaje de documentos internos, así como noticias publicadas en la web y RRSS en las que se hace alusión a este compromiso	El 50% de las noticias y documentos	Documentos y noticias publicadas en la web y RRSS
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

Objetivo: Capacitar a la plantilla de Juan Ciudad ONGD para la identificación y posterior anulación de estereotipos discriminatorios.

Nº/Nombre de la medida		
7.2 Elaboración de un argumentario interno para la prevención de estereotipos discriminatorios de cualquier tipo		
Descripción	Desarrollo de 1 taller para la identificación de estereotipos y la elaboración de argumentarios que permitan desmontarlos.	
Calendario	Segundo semestre de 2021	
Partes implicadas	Departamento de RRHH	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	Fuentes de verificación
Nº de talleres realizados	1 taller	Informe de actividad
Nº de argumentarios elaborados	1 argumentario	Documento
% de la plantilla que participa en este taller	80% de la plantilla	Informe de actividad
Coste	Este taller se desarrollará en el marco del proyecto “Gestión de la Diversidad en entornos profesionales” y no tendrá ningún coste para Juan Ciudad ONGD	
Coste Externo	No aplica	
Propuesta económica	No aplica	

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PID

Las 14 medidas recogidas en este PID serán evaluadas por las “partes implicadas” detalladas en la tabla descriptiva de cada una de estas medidas. Serán las personas responsables de emitir un breve informe en el que se detalle el cumplimiento de la calendarización, la consecución de los resultados esperados y los obstáculos que pueden haberse encontrado en su implementación.

La Comisión de Igualdad y Diversidad creada para la puesta en marcha de este PID será el organismo encargado de reunir en un único documento los resultados de esos informes. De esta forma se tendrá una visión conjunta de la marcha del PID.

Esta Comisión seguirá funcionando bajo las normas de funcionamiento aprobadas en su día en las que se establecían reuniones semestrales, en este caso para valorar la implementación de las diferentes medidas recogidas en este PID. Estas normas podrán verse modificadas, en el caso de que se considere necesario, siempre y cuando se garantice el cumplimiento de las funciones para las que ha sido creada.

Al terminar cada una de estas reuniones se emitirá un acta con las conclusiones alcanzadas. La información recogida en estas actas permitirá llevar a cabo las modificaciones oportunas tendentes a garantizar la consecución de los objetivos del PID. Esta información, a su vez, será utilizada para la elaboración del informe final de evaluación realizado al terminar la fase de implementación de este PID.

9. CALENDARIZACIÓN DEL PLAN

EJE	Nº	NOMBRE DE LA MEDIDA	2021				2022			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	1.1	Mejora de los canales de comunicación con la plantilla y el voluntariado para garantizar que este PID llegue a todas las personas.								
1	1.2	Revisión, evaluación e incorporación de la perspectiva de género y de diversidad en todos los proyectos de Juan Ciudad ONGD y diseño de nuevos proyectos desde esta perspectiva.								
2	2.1	Revisión, mejora y difusión del Manual de procedimientos Internos								
3	3.1	Equiparación de los puestos existentes en la organización con los grupos profesionales señalados en el convenio colectivo al que está adscrita la organización y seguimiento de las contrataciones realizadas.								
3	3.2	Revisión y seguimiento de los complementos salariales existentes en la organización para garantizar que no se produce ningún tipo de discriminación en el acceso a los mismos.								
4	4.1	Diseño de un protocolo de medidas de conciliación y corresponsabilidad y sistematización del acceso a esas medidas								
4	4.2	Difusión del protocolo de conciliación y corresponsabilidad y realización de sesiones de sensibilización para toda la plantilla (esta acción formativa formará parte del Plan de Formación definido en la línea de actuación nº 4)								

4	4.3	Desarrollo de la campaña “Practica la Igualdad, Marca la diferencia” en las instalaciones de Juan Ciudad ONGD. (esta medida la hemos introducida nueva)								
5	5.1	Elaboración de un protocolo de comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo para su aplicación en todos los documentos de la organización.								
5	5.2	Desarrollo de una acción formativa dirigida a la plantilla de Juan Ciudad ONGD para la implementación del protocolo de comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo en toda la documentación elaborada desde la organización (esta acción formativa debe formar parte del Plan de Formación)								
5	5.3	Visibilización de los proyectos de Juan Ciudad ONGD que tienen como objetivo la igualdad de oportunidades y no discriminación.								
6	6.1	Elaboración (E), difusión (D) e implementación(I) de un protocolo propio contra el acoso sexual y por razón de sexo.		E	D + I	D + I	D + I	D + I	D+I	D+I
7	7.1	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, así como de los diferentes canales de comunicación existentes, alusión al compromiso adquirido por parte de Juan Ciudad ONGD con la diversidad y la gestión responsable de personas.								
7	7.2	Elaboración de un argumentario interno para la prevención de estereotipos discriminatorios de cualquier tipo. (esta medida la hemos introducida nueva)								