



PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACION ALANNA

1. Presentación

2. DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	ASOCIACION ALANNA					
NIF	G-97285308					
Domicilio social	PLAZA FRAY LUIS COLOMER 3					
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO					
Año de constitución	2.002					
Responsable de la Entidad						
Nombre	M CONSUELO ALVAREZ SANCHIS					
Cargo	PRESIDENTA					
Telf.	620319847					
e-mail	cheloalvarez@alanna.org.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	VIRGINIA SANCHIS CARPE					
Cargo	COORDINADORA PROGRAMAS Y PROYECTOS					
Telf.	680411225					
e-mail	Virginiasanchis@alanna.org.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios sociales					
CNAE						
Descripción de la actividad	Intervención integral con mujeres y menores VVG, familias en situación de vulnerabilidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	10	Total	49
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					



Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Visado PIO, DIE					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Representación de la entidad:

M Consuelo Alvarez Sanchis, presidenta

Virginia Sanchis Carpe, coordinadora de programas y responsable de igualdad

Representación de las trabajadoras y los trabajadores

M Carmen Roca Celda

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito de aplicación: El presente plan de igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla y a todos los centros de trabajo, así como al personal voluntario y alumnado de prácticas.

Ambito territorial: Autonómico

Centros de trabajo:

Pz Fray Luis Colomer 3 Valencia

CI En Bou 7 Valencia

CL Escalante 13 Valencia

Alqueria de Chepa s/n Burjassot

CL M Luisa Zaragoza 5 Carlet



Período de vigencia: 01/01/2022 a 31/12/2025

4. Informe diagnóstico

Resumen informe:

Se ha realizado un diagnóstico mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 38 personas (79 % de la plantilla); 8 personas han devuelto los cuestionarios fuera del plazo, por lo que los mismos no han sido tenidos en cuenta para la elaboración del diagnóstico (17%) y 3 personas no han participado. Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido muy alto, el 93% de la plantilla.

Resultados obtenidos:

- 1.- Área acceso al empleo: resultados muy favorables, el 89% de la plantilla opina que no existe discriminación en esta área y que se utilizan los cauces adecuados.
- 2.- Área Conciliación: el 93% de las personas participantes muestran su alto grado de satisfacción en esta área.
- 3.- Área clasificación profesional, promoción de formación: en esta área extraemos como conclusiones que no hay discriminación en la clasificación profesional, que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla.
- 4.- Área retribuciones: nuevamente encontramos resultados muy positivos, al no apreciarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- 5.- Área salud laboral: satisfacción alta de la plantilla ante las medidas adoptadas en esta área.
- 6.- Área de comunicación y lenguaje no sexista: en esta área volvemos a encontrarnos con resultados altamente positivos.



Anexo I: Informe de diagnóstico

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

- ◆ Impulsar y fomentar perspectiva de género en la gestión organizacional, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- ◆ Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- ◆ Sensibilizar y concienciar a la plantilla de ALANNA sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.

Objetivos específicos

- ◆ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las áreas
- ◆ Promover la composición equilibrada de la plantilla de ALANNA.
- ◆ Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- ◆ Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.



- ◆ Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- ◆ Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla de ALANNA.
- ◆ Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- ◆ Implementar el protocolo de actuación frente al acoso sexual
- ◆ Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- ◆ Garantizar que el Plan de Prevención de RRL de ALANNA tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres.

6. Medidas de igualdad



Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de Alanna.
Descripción detallada de la medida	En cada proceso de selección se dará preferencia al sexo infrarrepresentado, siempre que exista igualdad de méritos y capacidades
Personas destinatarias	Personas candidatas
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2022
Responsable	Dirección y responsable igualdad; equipo de selección
Recursos asociados	Tiempo destinado a la evaluación de candidaturas
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</p> <p>Número total de procesos de selección realizados.</p> <p>Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</p>



Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Adoptar la medida de acción positiva de que, en los casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial, siempre que cumplan con los requisitos de la vacante
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación
Descripción detallada de la medida	Mayor equilibrio entre hombres y mujeres en tiempo completo y tiempo parcial
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla con contrato a tiempo parcial
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2023
Responsable	Dirección y responsable igualdad; equipo de selección
Recursos asociados	Tiempo destinado a la evaluación de candidaturas
Indicadores de seguimiento	Número total de procesos de selección realizados. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la medida. Número y porcentaje de mujeres que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje de mujeres efectivamente incorporadas a tiempo completo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Sistema de valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional
Descripción detallada de la medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Planificación: segundo semestre 2.022 Elaboración sistema: 2.023 Implementación: 2.024 Medición y evaluación: 2.025
Responsable	Dirección y RRHH
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad
Descripción detallada de la medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal, y preferentemente en horario laboral
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer trimestre de cada anualidad: diseño plan de formación Segundo semestre de cada anualidad: formación
Responsable	Dirección y responsable de igualdad
Recursos asociados	Tiempo destinado al diseño del plan de formación, ordenadores, bolsa formativa
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Protocolo de promoción
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre 2.024: elaboración del documento Segundo semestre 2.024: implementación 2.025: medición y evaluación
Responsable	Comisión de igualdad
Recursos asociados	Tiempo destinado a la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación, ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Memoria anual de medidas de conciliación difundida entre la plantilla a través de la persona coordinadora de cada proyecto/servicio
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Elaboración memoria anual de conciliación: primer trimestre siguiente anualidad Difusión: segundo trimestre
Responsable	Comisión de igualdad
Recursos asociados	Tiempo destinado a la elaboración y difusión, ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Encuesta sobre necesidades de conciliación
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Encuesta año 2.023 y 2.025
Responsable	Comisión de igualdad
Recursos asociados	Tiempo destinado a la elaboración y difusión, ordenador
Indicadores de seguimiento	<p>Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</p> <p>Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</p> <p>Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</p>



Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2.022
Responsable	Comisión de igualdad
Recursos asociados	Tiempo destinado a la recopilación de datos, ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2.023
Responsable	Comisión de igualdad, servicio de prevención
Recursos asociados	Tiempo destinado a revisión, ordenador, coste servicio prevención
Indicadores de seguimiento	<p>Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</p> <p>Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.</p> <p>Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.</p> <p>Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.</p>



Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Política retributiva
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Planificación: segundo semestre 2.022 Elaboración sistema: 2.023 Implementación: 2.024 Medición y evaluación: 2.025
Responsable	Dirección y RRHH
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
Medida	Contratación mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Continuar con el desarrollo de la cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género
Descripción detallada de la medida	Contratación mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla víctimas de VG
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección y RRHH
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Revisión de las publicaciones con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla Grupos de interés Ciudadanía
Cronograma de implantación	Cada vez que se realice una comunicación/publicación
Responsable	Responsable de igualdad
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	DIE y Visado PIO
Objetivos que persigue	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y a otros grupos de interés de ALANNA sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades
Descripción detallada de la medida	Solicitud prórroga Distintivo Igualdad en la empresa del MSSSI y solicitud del distintivo Fent Empresa de la Generalitat Valenciana. Realización de informes anuales
Personas destinatarias	Toda la plantilla Grupos de interés Ciudadanía
Cronograma de implantación	Solicitud visado: enero 2.022 Informes anuales DIE y PIO: anual Prórroga DIE: 2.023
Responsable	Comisión de igualdad
Recursos asociados	Tiempo del equipo profesional implicado. Ordenador
Indicadores de seguimiento	Verificación de concesión de visado PIO Verificación concesión prórroga DIE Verificación realización informes anuales



7. Aplicación y seguimiento

Se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria para la Igualdad.

Por la representación de la dirección: M Consuelo Alvarez Sanchis

Por la representación de la entidad: Virginia Sanchis Carpe

Por la representación de la plantilla: M Carmen Roca Celda (CCOO).

Todas las partes acuerdan la continuación de la Comisión de Igualdad, que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en ALANNA y favorecer la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá los siguientes objetivos y funciones:

- ◆ Promover el principio de igualdad y no discriminación
- ◆ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad
- ◆ Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades
- ◆ Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

La Comisión se reunirá con una periodicidad mínima trimestral.



8. Evaluación y revisión

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de ALANNA, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

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

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las 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: mes de diciembre
- ◆ Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas: cronograma de implementación de cada medida del Plan.
- ◆ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
 - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan
 - Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de ALANNA



El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas y que se encuentran recogidos en las mismas.

9. Calendario de actuaciones

[Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad]

Enero- junio 2.022: difusión e información del PIO entre la plantilla y grupos de interés (publicación en WEB)

Trimestralmente seguimiento del Plan por la Comisión de Igualdad

Diciembre de cada anualidad: informe de seguimiento y evaluación

Diciembre 2.025: evaluación e informe final



10. Procedimiento de modificación

En el caso que surgieran discrepancias en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, la persona representante de la dirección contará con voto decisivo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Le Carmen', is written over a horizontal line.



ANEXO I