



II PLAN DE IGUALDAD 2022-2026



**Secretariado Diocesano
de Migración de Orihuela - Alicante**
ASTI - ALICANTE

c/ Doctor Isidoro de Sevilla, previo al 1
03009 Alicante
664 367 534
secretariado.migracion@asti-alicante.org
astialicante.org

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN	3
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	4
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL	6
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
Características generales de la entidad	6
Información interna	7
Comunicación e imagen corporativa	9
Selección y contratación	9
Formación	9
Promoción Profesional	10
Clasificación Profesional	10
Condiciones de trabajo	10
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	10
Infrarrepresentación femenina	10
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	10
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos del plan	11
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN	13
IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS, RECURSOS Y PLAZOS	15
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y	
EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA	28
Sistemática de seguimiento	28
Sistemática de evaluación y medición	28
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	30
APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	31

INTRODUCCIÓN

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de este Plan de Igualdad de Oportunidades para SECRETARIADO DIOCESANO DE MIGRACION- ASTI ALICANTE es conseguir una organización más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a las personas que participan en sus proyectos. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

PRESENTACIÓN

El Secretariado de Migración es un órgano pastoral de la Diócesis de Orihuela-Alicante fundado en 1990 por el obispo Don Francisco Álvarez y situado en el organigrama diocesano dentro de la Delegación de Acción Social y Caritativa. A fin de disponer de personalidad jurídica propia y poder ampliar su trabajo institucional, desde el propio Secretariado se creó en el año 2003 la Asociación de Solidaridad con los Trabajadores Inmigrantes Alicante (ASTI-ALICANTE).

Su finalidad es la acogida, promoción e integración de las personas migradas en nuestra sociedad civil y eclesial, y la defensa de sus derechos reconocidos en la legislación vigente tanto a nivel nacional como internacional. Así como la lucha por el valor de la dignidad humana y de los derechos humanos contra el fenómeno migratorio del tráfico y la trata de seres

humanos, especialmente con fines de explotación sexual y laboral, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Nuestro equipo humano está compuesto por un Equipo Técnico con diferentes profesionales de Derecho, Trabajo Social, Psicología, Educación Social, Teología, relaciones laborales. Además de contar con un equipo de voluntariado que colabora en la vida y acción de la entidad.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASTI Alicante tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar

cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Las partes suscriptoras del plan son, por un lado, la Dirección de la organización y, por otro, el personal de la empresa. Esto se concreta con fecha 7 de febrero de 2022 cuando se realiza la reunión de negociación y aprobación del plan de igualdad.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad se extiende a todo el personal de SECRETARIADO DIOCESANO DE MIGRACION- ASTI ALICANTE.

El ámbito territorial del plan coincide con el ámbito de acción territorial de los proyectos de la entidad que es a toda la provincia de Alicante.

La vigencia de este plan es cuatro años, desde el 04 de abril de 2022 a 03 de abril de 2026.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización y su personal, así como el apoyo de ambas partes en la elaboración del diagnóstico y de este plan de igualdad.

Características generales de la entidad

FICHA TÉCNICA	
Razón social	SECRETARIADO DIOCESANO DE MIGRACION- ASTI ALICANTE
CIF	G53806576
Domicilio social	C/ Doctor de Sevilla, 1, 03009 Alicante (Alicante-Alacant)
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	2003
Marca	SECRETARIADO DIOCESANO DE MIGRACION- ASTI ALICANTE
Dirección Central	C/ Doctor de Sevilla, 1, 03009 Alicante (Alicante-Alacant)
Responsable de la Entidad	
Nombre	J. Enrique Abad Doménech
Cargo	Presidente
Telf.	664 367 534
e-mail	secretariado.migracion@asti-alicante.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Carolina Castrejón

Cargo	Directora					
Telf.	664 367 534					
e-mail	secretariado.migracion@asti-alicante.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia y cuidados					
CNAE	(8899) Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.					
Descripción de la actividad	Organización dedicada a la acogida de personas migradas, a la formación y sensibilización					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La provincia de Alicante					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	2	Total	10
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	M	0	H	0	Total	0

Información interna

Entidad feminizada con un 80% de mujeres (10 personas trabajadoras, 2 hombres y 8 mujeres).

Franja de edad

El 80% del personal están en la franja de edad de más de 45 años, el 50% de los hombres y el 88% de las mujeres.

Tipo de vinculación

El 100% de la plantilla tiene relación contractual con la entidad.

Contrato

El 80% del personal tiene contratación indefinida, el 100% de los hombres y el 75% de las mujeres. 2 mujeres tienen contrato por obra y servicio.

Jornada

El 60% de la plantilla tiene jornada completa, el 100% de los hombres y el 50% de las mujeres, el otro 50% de mujeres tiene jornada a tiempo parcial.

Además del 100% de la plantilla tiene jornada continuada, si bien, se trabaja 2 tardes a la semana.

Antigüedad

El 50% de la plantilla, tienen más de 10 años de antigüedad, el 50% de hombres y el 50% de mujeres.

El 10% de la plantilla, 13% de las mujeres, tiene una antigüedad de entre 4 y 10 años.

El 30% de la plantilla, tiene una antigüedad de entre 1 y 4 años, el 50% de los hombres y el 25% de las mujeres.

El 10% restante, 13% de las mujeres, tienen menos de un año de antigüedad.

Centro de trabajo

Sólo hay un centro de trabajo en Alicante.

Departamentos

El 90% del personal está en el departamento de técnico, mientras que el 10% restante (1M) se encuentra en servicios generales.

Nivel Jerárquico

El 20% del personal, 1 H y 1 M, están en el nivel jerárquico de Dirección.

Grupo Profesional

Cada profesional está contratado en el Grupo Profesional que le corresponde según convenio colectivo.

Puestos de trabajo

El 30% del personal está contratado como abogado/a, el 50% de los hombres y el 25% de las mujeres.

El 20% del personal, 25% de las mujeres están contratadas como Trabajadoras sociales.

El resto de los puestos: Agente de sensibilización (1H), Educador/a (1M), Limpieza (1M), Socióloga (1M) son unipersonales.

Nivel de Responsabilidad

El 20% del personal, coincidente con el nivel jerárquico de dirección, tiene responsabilidad directa.

El 60% tiene responsabilidad compartida, el 63% de las mujeres y el 50% de los hombres.

Un 10% tiene responsabilidad puntual y el 10% restante no tienen responsabilidad.

Nivel de Estudios

Debido a la especificidad de los puestos de trabajo, es necesario que el personal tenga la cualificación necesaria para desarrollar cada puesto, por lo que no se identifica sobre cualificación de la plantilla.

Promociones

No son posibles debido a que el nivel formación es muy específica y no se puede promocionar de unos puestos a otros.

Comunicación e imagen corporativa

En web y redes sociales se utiliza lenguaje e imágenes inclusivas, y aunque se intenta, a nivel interno no siempre se utiliza el lenguaje inclusivo como genérico.

Selección y contratación

Sector feminizado en el que se reciben más candidaturas de mujeres que de hombres.

Protocolo sistematizado pero no documentado.

Formación

En relación con las horas realizadas, el 77% de las horas de formación las han recibido las mujeres, el 23% las reciben los hombres.

Todo el personal realiza formación excepto el personal de limpieza.

Promoción Profesional

No se puede realizar promoción en la entidad, dado que los puestos del equipo técnico son muy específicos, por lo que requieren de una formación formal específica: derecho, sociología, trabajo social...

Clasificación Profesional

El personal se encuentra contratado en el grupo profesional acorde a su puesto de trabajo según el convenio.

Condiciones de trabajo

El personal se encuentra contratado en el grupo profesional acorde a su puesto de trabajo según el convenio.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Hombres y mujeres utilizan las medidas de conciliación según sus necesidades personales y familiares.

Infrarrepresentación femenina

No se identifica infrarrepresentación femenina ni por puestos de trabajo, ni por nivel jerárquico o de responsabilidad, o por categoría profesional.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad.

Objetivos específicos del plan

Como conclusión del diagnóstico de situación realizado, y de acuerdo con lo aprobado por la comisión negociadora, se han establecido los siguientes objetivos:

1. Información Interna	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
1.1	Mejorar la sistemática de obtención de datos / indicadores sobre igualdad entre mujeres y hombres

2. Comunicación e Imagen	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
2.1	Asegurar el uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas / externas

3. Selección y Contratación	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
3.1	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.

4. Formación	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
4.1	Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

5. Promoción	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
No se identifican mejoras en el diagnóstico	



6. Clasificación Profesional

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

No se identifican mejoras en el diagnóstico

7. Auditoría Retributiva

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

7.1	Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva
7.2	Garantizar la transparencia retributiva en las percepciones salariales

8. Condiciones Trabajo

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

8.1	Incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral
-----	---

9. Conciliación Familiar

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

9.1	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
9.2	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad

10. Infrarrepresentación Femenina

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

No se identifican mejoras en el diagnóstico

11. Prevención Acoso

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

11.1	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
------	---

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Se incluye a continuación la información del contenido del plan de igualdad, compuesto por acciones que responden a los objetivos específicos planteados tras el diagnóstico. Para la calendarización de las acciones se tiene en cuenta el grado de prioridad de implantación de cada una de ellas, planificándose según el siguiente cuadro:

- Prioridad alta: primer año de implantación del plan
- Prioridad media: periodo intermedio entre el primero y el último año
- Prioridad baja: último año de implantación del plan

1. Información Interna		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
1.1	Mejorar la sistemática de obtención de datos / indicadores sobre igualdad entre mujeres y hombres	
MEDIDAS		Prioridad
1.1.1	Establecer mecanismos que permitan recoger y registrar datos reales sobre las áreas menos desarrolladas del diagnóstico	Media

2. Comunicación e Imagen		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
2.1	Asegurar el uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas / externas	
MEDIDAS		Prioridad
2.1.1	Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación	Baja
2.1.2	Elaboración de una guía sobre lenguaje inclusivo	Baja

3. Selección y Contratación		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
3.1	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.	
MEDIDAS		Prioridad
3.1.1	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección	Media
3.1.2	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	Media
3.1.3	Formación en materia de igualdad a RR.HH.	Media



4. Formación		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
4.1	Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	
MEDIDAS		Prioridad
4.1.1	Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla	Media

7. Auditoría Retributiva		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
7.1	Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva	
7.2	Garantizar la transparencia retributiva en las percepciones salariales	
MEDIDAS		Prioridad
7.1.1	Revisión y actualización de la VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación	Alta
7.1.2	Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres	Media
7.2.1	Adecuar la información del software de nóminas para la correcta realización del registro retributivo	Alta
7.2.2	Obtención de registros retributivos, y análisis de estos, de forma anual, conforme RD 902/2020	Alta

8. Condiciones Trabajo		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
8.1	Incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral	
MEDIDAS		Prioridad
8.1.1	Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos	Baja

9. Conciliación Familiar		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
9.1	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	
9.2	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de estas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad	
MEDIDAS		Prioridad
9.1.1	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	Media
9.1.2	Elaboración de un plan de conciliación que incorpore al menos 2 nuevas medidas de conciliación por encima del cumplimiento legal	Media
9.2.1	Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad	Baja

11. Prevención Acoso		
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS		
11.1	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	
MEDIDAS		Prioridad
11.1.1	Implantación y Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, sexual y por razón de sexo.	Alta

IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS, RECURSOS Y PLAZOS

Para el adecuado seguimiento del avance del plan, se establecen indicadores para cada una de las acciones planificadas, así como los medios y los recursos necesarios para su efectiva implantación, seguimiento y evaluación: A continuación, se describen los indicadores y los medios y recursos para cada una de las acciones:

MEDIDA		Prioridad
1.1.1	Establecer mecanismos que permitan recoger y registrar datos reales sobre las áreas menos desarrolladas del diagnóstico	
Definir la sistemática para recoger aquellos indicadores que no se recogen de forma sistemática		
Fecha Desde	04/04/2023	Fecha Hasta 03/04/2024
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación del personal asignado	Media
	Recursos Materiales: Posible necesidad de recursos informáticos para facilitar el nuevo control	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	



Indicadores	Número de nuevos indicadores de seguimiento implantados/año (Número)	
-------------	--	--

MEDIDA		Prioridad
2.1.1	Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación	
Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (Dirección, Coordinación Servicios, Marketing...)		
Fecha Desde	04/04/2025	Fecha Hasta
		03/04/2026
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Coste curso(s)	
	Recursos Materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	Satisfacción percibida (Texto) Impartido curso de formación (Si/No) Lugar y fecha de celebración (Texto) Entidad y/o persona docente (Texto) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Texto) Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...) (Texto)	
		Baja



MEDIDA				Prioridad
2.1.2	Elaboración de una guía sobre lenguaje inclusivo			
Identificar los principales usos de lenguaje en la entidad, estableciendo unas pautas para el uso más frecuente de las mismas a modo de guía				
Fecha Desde	04/04/2025	Fecha Hasta	03/04/2026	
Responsables	Dirección			Baja
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación por parte del personal asignado			
	Recursos Materiales: Guías sobre lenguaje inclusivo			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios			
Indicadores	Desarrollo de guía (SI/NO) % de personas que elaboran documentación con acceso a la guía (Nº)			

MEDIDA				Prioridad
3.1.1	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección			
Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.				
Fecha Desde	04/04/2024	Fecha Hasta	03/04/2025	
Responsables	Dirección			Media
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros			
	Recursos Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios			



Indicadores	Aumento % contratación del sexo subrepresentado (Número) Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos) (Texto)	
-------------	---	--

MEDIDA		Prioridad
3.1.2	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	
Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género		
Fecha Desde	04/04/2024	Fecha Hasta
		03/04/2025
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros	
	Recursos Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	Análisis de puestos realizado (Si/No) Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos (Texto) Aumento % contratación del sexo subrepresentado (Número)	
		Media



MEDIDA				Prioridad
3.1.3	Formación en materia de igualdad a personal que participa en la selección			
Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.				
Fecha Desde	04/04/2023	Fecha Hasta	03/04/2024	
Responsables	dirección			Media
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Coste curso(s)			
	Recursos Materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios			
Indicadores	Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) (Texto) Satisfacción percibida (Texto) Impartido curso de formación (Si/No) Lugar y fecha de celebración (Texto) Entidad y/o persona docente (Texto) Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad (Texto)			

MEDIDA				Prioridad
4.1.1	Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla			
Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla				
Fecha Desde	04/10/2022	Fecha Hasta	03/04/2026	
Responsables	Dirección			Media
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Coste curso(s)			
	Recursos Materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios			



Indicadores	Celebrada jornada de formación en igualdad (Si/No) Lugar y fecha de celebración (Texto) Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) (Texto) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Texto) Ponentes o docentes (Texto) Satisfacción percibida (Texto)	
-------------	---	--

MEDIDA		Prioridad
7.1.1	Revisión y actualización de la VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación	
Además de la actualización conforme a la orden ministerial, se deberá realizar una actualización para incorporar la perspectiva de género en la valoración, que no la incluye la actual versión.		
Fecha Desde	04/04/2022	Fecha Hasta 03/04/2023
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación del personal	
	Recursos Materiales: Orden ministerial, Excel de valoración de puestos propio, Excel de VPT del instituto de las mujeres actualizado	
	Recursos de Personal: Equipo directivo, con el apoyo de Coordinadora de Servicios	
Indicadores	Realizada actualización (Si/No)	
		Alta



MEDIDA		Prioridad
7.1.2	Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres	
Análisis y estudio de la guía del instituto de las mujeres, analizando el cumplimiento de los objetivos previstos en la auditoría retributiva. En caso negativo se revisará la auditoría actual		
Fecha Desde	04/04/2023	Fecha Hasta 03/04/2024
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación del personal asignado	
	Recursos Materiales: Guía del instituto de las mujeres sobre auditoría retributiva	
	Recursos de Personal: Equipo Directivo con apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	Necesidad de revisar la auditoría (Si/No) Número de nuevas medidas incorporadas al plan como consecuencia de la revisión (Número)	
		Media

MEDIDA		Prioridad
7.2.1	Adecuar la información del software de nóminas para la correcta realización del registro retributivo	
Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, reorganización de complementos salariales y extrasalariales para evitar duplicidades y errores.		
Fecha Desde	04/04/2022	Fecha Hasta 03/04/2023
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación	
	Recursos Materiales: Software de nóminas / gestión de personal	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
		Alta



Indicadores	Adaptación realizada (Si/No) Nº de informes realizados mediante esta adaptación (Número)	
-------------	---	--

MEDIDA		Prioridad
7.2.2	Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual, conforme RD 902/2020	
Sistematizar la obtención de registros retributivos, su gestión y puesta a disposición. Análisis de resultados, y en caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)		
Fecha Desde	04/04/2022	Fecha Hasta
		03/04/2026
Responsables	Responsable de RRHH	Alta
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Horas de dedicación del personal asignado	
	Recursos Materiales: Software de nóminas / gestión de personal	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	% Brecha (Número) Brecha supera el 25% (Si/No) Registro realizado de forma anual (Si/No) Nº de medidas propuestas/realizadas para corregir brecha identificada, en su caso (Número) % de reducción de brechas identificadas/por tipo de brecha (Número)	



MEDIDA				Prioridad
8.1.1	Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y promoción de la salud laboral			
Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.				
Fecha Desde	04/04/2025	Fecha Hasta	03/04/2026	
Responsables	Dirección			Baja
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros			
	Recursos Materiales: Compresas de higiene menstrual, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios y Servicio de Prevención Ajeno			
Indicadores	Riesgos percibidos (Si/No)			

MEDIDA				Prioridad
9.1.1	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes			
Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.				
Fecha Desde	04/04/2024	Fecha Hasta	03/04/2025	
Responsables	Responsable de RR.HH.			Media
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros			
	Recursos Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas			



	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	Documento difundido entre toda la plantilla (Si/No) Documento realizado (Si/No)	

MEDIDA		Prioridad
9.1.2	Elaboración de un plan de conciliación que incorpore al menos 2 nuevas medidas de conciliación por encima del cumplimiento legal	
Diagnóstico a través de reuniones con todo el equipo, plantear las medidas identificadas a la presidencia para su aprobación		
Fecha Desde	04/04/2023	Fecha Hasta 03/04/2024
Responsables	Dirección	
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros	
	Recursos Materiales: Guías sobre medidas de conciliación	
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios	
Indicadores	Difusión realizada (Si/No) Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo (Texto)	



MEDIDA				Prioridad
9.2.1	Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad			
Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad				
Fecha Desde	04/04/2025	Fecha Hasta	03/04/2026	
Responsables	Dirección			Baja
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros			
	Recursos Materiales: Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.			
	Recursos de Personal: Equipo directivo con el apoyo de coordinadora de servicios			
Indicadores	Aumento de la corresponsabilidad (Si/No) Campañas realizadas (Si/No) Enumerar canales o vías utilizadas (Texto)			

MEDIDA				Prioridad
11.1.1	Implantación y Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, sexual y por razón de sexo.			
Establecer un equipo para la implantación del protocolo, reuniones con el personal para su difusión				
Fecha Desde	04/04/2022	Fecha Hasta	03/04/2023	
Responsables	Dirección			Alta
Medios y Recursos	Recursos Económicos: Costes de personal, papelería y suministros			
	Recursos Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas			
	Recursos de Personal: Equipo de Gestión establecido en el protocolo de acoso			

Indicadores	Alcance (Texto) Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas (Texto) Protocolo difundido (Si/No) Protocolo realizado (Si/No) Resolución de conflictos/casos de acoso (Si/No)	
-------------	---	--

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La calendarización de las acciones se realizará, inicialmente, en base a la prioridad para la implantación de cada una de ellas. De este modo:

- Durante el primer año de implantación del plan de igualdad se iniciarán las acciones con prioridad alta.
- Las acciones de prioridad media se iniciarán en el segundo / tercer año de implantación.
- Por último, durante el cuarto año de vigencia de plan, se realizarán las acciones de prioridad baja.

Con la excepción de aquellas acciones que se mantengan a lo largo de todo el plan, que normalmente tienen que ver con la formación y la difusión.

Trimestralmente cada responsable de implantación informa a la persona encargada del Plan de Igualdad en la organización sobre el estado de cada una de las medidas, dejando actualizada la correspondiente ficha.

Semestralmente de forma ordinaria se reunirá el comité de igualdad para realizar seguimiento de la implantación, realizando una evaluación del plan de igualdad a la mitad y al cierre de este.

CALENDARIZACIÓN

Nº	Medida	1año	2año	3año	4año
1.1.1	Establecer mecanismos que permitan recoger y registrar datos		X		

	reales sobre las áreas menos desarrolladas del diagnóstico				
2.1.1	Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación				X
2.1.2	Elaboración de una guía sobre lenguaje inclusivo				X
3.1.1	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección			X	
3.1.2	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género			X	
3.1.3	Formación en materia de igualdad a personal que participa en la selección		X		
4.1.1	Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla	X	X	X	X
7.1.1	Revisión y actualización de la VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación	X			
7.1.2	Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres		X		
7.2.1	Adecuar la información del software de nóminas para la correcta realización del registro retributivo	X			
7.2.2	Obtención de registros retributivos, y análisis de estos, de forma anual, conforme RD 902/2020	X	X	X	X
8.1.1	Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos				X
9.1.1	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes			X	
9.1.2	Elaboración de un plan de conciliación que incorpore al menos 2 nuevas medidas de conciliación por encima del cumplimiento legal		X		
9.2.1	Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad				X
11.1.1	Implantación y Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, sexual y por razón de sexo.	X			

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA

Sistemática de seguimiento:

La persona responsable de cada acción va actualizando la ficha de acción correspondiente dentro de su periodo de implantación. De forma trimestral se envía el estado de las acciones a la persona responsable del plan de igualdad, incluidos los indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción e informando de cualquier dificultad o retraso. De forma semestral se realiza una reunión del comité de igualdad con funciones de seguimiento del propio plan, revisando el estado de las acciones y la necesidad de mejoras para su cumplimiento.

Se dotará al comité de los recursos necesarios para realizar este seguimiento periódico, que se registrará en las fichas de acción correspondiente y en las actas de las reuniones del comité.

Sistemática de evaluación y medición:

En el medio de la implantación del plan, se elabora un informe de seguimiento y evaluación que recopila toda la información sobre el plan de igualdad y su evolución, incluyendo el estado de las acciones, los indicadores de estas, así como evidencias de cumplimiento. Además, se incluyen:

Indicadores de resultado: para evidenciar si las acciones están teniendo efecto a nivel cuantitativo en la organización, comparando la evolución de los datos con los de diagnóstico.

- **Indicadores de proceso:** que nos permiten conocer si la implementación del plan de igualdad se está realizando conforme a lo planificado y de forma sistemática, entre ellos:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- N° de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- N° de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
- Grado de cumplimiento del presupuesto.
- N° de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- N° de acciones de sensibilización y formativas realizadas.

- **Indicadores de impacto:** que nos permitan medir el impacto del plan de igualdad en la organización, entre otros:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cambios de categoría o de grupo profesional.
 - Promoción automática.
 - Promoción a través de una prueba objetiva.
 - Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo.
 - Utilización de las medidas de conciliación.
 - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
 - Medición anual, una vez aprobado el plan
 - Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
 - Incorporaciones del último año
 - Distribución por grupos de edad
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

Durante la evaluación del plan se verificará si los resultados obtenidos se ajustan a los objetivos establecidos, realizando las propuestas de mejora que se consideren necesarias para la consecución de estos.

El análisis será cuantitativo y cualitativo, dejando evidencias de este. Diseñándose todos aquellos mecanismos que sean necesarios para la recogida de información.

Además, se evaluarán como mínimo los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.

La evaluación resultante podrá ser:

- **Positiva:** cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.
- **Negativa:** cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación del Plan de Igualdad, aquí contemplado, que implique el incumplimiento de una medida u objetivo, requiere de la aprobación de las mismas partes interesadas que aprobaron este plan: La presidencia con toda la plantilla.

De la misma forma se convocará a ambas partes en caso de que durante la implantación del plan de igualdad, el seguimiento, la evaluación de produjeran discrepancias o dudas acerca de lo acordado.


Se convocará a las partes interesadas con antelación suficiente, en situaciones normales con 15 días de antelación, en situaciones urgentes se convocará a las partes a la mayor brevedad posible, teniendo que quedar cualquier acuerdo reflejado en un acta de reunión firmada en todas sus hojas.

APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora de este plan de igualdad de SECRETARIADO DIOCESANO DE MIGRACION- ASTI ALICANTE, están de acuerdo con los datos expuestos en este informe, y para que conste, a los efectos oportunos, se firma a modo de conformidad.

En Alicante, a 4 de abril de 2022

De una parte y en representación de la entidad:

Identificación	Nombre	Firma
74077140M	Enrique Abad Doménech	 Secretariado Diocesano de Migración de Orihuela-Alicante

De otra parte el personal que trabaja en ASTI ALICANTE.

Identificación	Nombre	Firma
32777921T	Carolina Castejón de la Encina	
21503485A	Ignacio García Rodríguez	
74377049V	María Arenas Bardisa	
51299176E	Luz Nelly Cardona Méndez	
52773517V	M ^a Vanessa de la Cueva Carabine	
29024369W	Pedro Juan Díaz Zaragoza	
21428844C	Alicia García Palacios	
44504931J	Sara Isabel Gasulla Vidal	
48535741Z	Gloria J, Vallejo León	
Y2601789C	Olegario Castaño Alfaro	