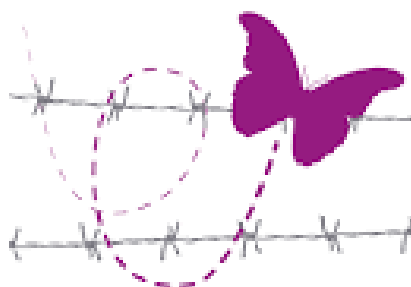

III PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



psicólogas y psicólogos
sinfronteras

nuestro **lad**omáshumano

2023-2027

WWW.PSICOLOGASSINFRONTERAS.ORG
C/Conde de Olocau, 1. 46003 Valencia

Documento impulsado y coordinado por:
PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS PSF

Colaboración de equipo técnico especializado:
ALIA. Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones

Colaboraciones y agradecimientos:
A toda la plantilla de PSF
Valencia, diciembre 2023

Contenido

1. Fundamentación Jurídica.....	3
2. Asociacionismo y tercer sector	7
3. Nuestra trayectoria por la igualdad	7
4. Compromiso institucional	10
5. Principios inspiradores	11
6. Metodología.....	12
7. Medios y recursos para la puesta en marcha del PIO	13
8. Determinación de las partes que lo conciertan: Comisión negociadora	14
9. Aprobación.....	14
10. Ámbito de aplicación y vigencia del plan	14
11. Informe Diagnóstico.....	16
12. DAFO por área y propuesta de objetivos	51
13. Propuestas de objetivos por áreas asumiendo los planes anteriores	59
14. Implantación y presupuesto	61
15. Cronograma de actuaciones	61
16. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión	64
17. Procedimiento de modificación.....	65
18. Anexos	67
Anexo I: Acta de constitución de la Comisión Negociadora.....	67
Anexo II: Registro y Auditoria Salarial	68
Anexo III: Acta aprobación Diagnóstico y elección de objetivos y medidas	69
Anexo IV: Fichas individuales por medida y área	70
Anexo V: Acta de aprobación del PIO por la Comisión Negociadora y designación persona para presentar ante REGCON y solicitud de Visado “Fent Empresa, Iguals en Oportunitats”	71
Anexo VI: Protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo	72

1. Fundamentación Jurídica

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio mundialmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica internacional.

La Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros.

Así, la Comisión Europea, en su Estrategia para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, priorizó cinco áreas clave de acción: igual independencia económica para mujeres y hombres; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; igualdad en la acción exterior.

En el Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), el Consejo Europeo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando progresivamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

Marco Autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la **Ley 9/2003, de 2 de abril** (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres - actualmente en fase de revisión-. La Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en el **Estatuto de Autonomía en vigor** (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las organizaciones que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

El **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell**, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Así como la Orden 18/2010, de 18 de agosto de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «**Fent Empresa. Iguals en Oportunitats**».

Marco Estatal

En marzo de 2007, se publica la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de 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». Además, la ley de 2007 sufrió importantes cambios con el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** y que tuvo su desarrollo reglamentario con los dos últimos reales decretos: **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

A estos efectos, la ley del 2007, así como los siguientes reales decretos, establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Igualmente, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por lo que respecta a las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, deben aplicar también los principios de igualdad que plantea la Ley. Como entidades receptoras de fondos públicos, esta norma las compromete en su gestión interna y en las actividades y programas que desarrollan. Deben tenerse en cuenta medidas de conciliación laboral y familiar, de responsabilidad social o de comunicación y lenguaje no sexista, por ejemplo.

La misma Ley, en su artículo 46, también modificado y ampliado por el RD 6/2019, conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad, si bien a este último respecto nos conviene recordar que, además de los contenidos genéricos establecidos en el citado artículo 46, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, deberemos atender a las exigencias mínimas que para el **visado de los Planes de Igualdad establece el Decreto 133/2007 de 27 de Julio**, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana. Así como **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** (en adelante, RD 713/2010)

Por su parte, el Real Decreto 901/2020, especifica aspectos a contemplar en los Planes de Igualdad como: plazos para llevar a cabo la negociación; procedimiento para llevarla a cabo y competencias de la comisión negociadora; los contenidos mínimos, así como su vigencia, seguimiento, evaluación y revisión, y los detalles sobre la obligatoriedad del registro.

Se establece que “se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.”, computando “cada persona con contrato a tiempo parcial, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más” y sumando “los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.”

Mientras, el Real Decreto 902/2020 tiene como objetivo “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes”.

Asimismo, el III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social hace referencia específica a esta línea de acción, incluyendo en sus prácticas medidas de acción positiva y de consecución de la igualdad de género. También la Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

Precisamente la plataforma nacional del Tercer Sector presentó un Compromiso por la Igualdad de Género Tercer Sector de Acción Social en 2014 que hace hincapié en las medidas efectivas para lograr la igualdad real entre sexos en las organizaciones de este sector. Asimismo, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas recordó en su declaración política de 2015 el papel de la sociedad civil y la importancia de la actividad de las ONG en pro de la igualdad de género, insistiendo en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

2. Asociacionismo y tercer sector

En las entidades del Tercer Sector existe gran presencia de mujeres como personal contratado y voluntario, una diferencia significativa respecto a otros ámbitos. Sin embargo, la representación del colectivo femenino en los órganos de dirección y toma de decisiones suele ser inferior.

En base a lo publicado en el Informe del Sector de las ONGD 2019, aunque la igualdad de oportunidades es un valor intrínseco del Tercer Sector, la equidad de género y enfrentar los desafíos de desigualdad en las entidades es un reto. Sigue siendo prioridad y de gran importancia incorporar las políticas de igualdad en la gestión de asociaciones, fundaciones y otras organizaciones sociales. Mediante la implementación de planes y medidas de acción en clave de género para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Mejorar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres también es un desafío en las organizaciones del Tercer Sector.

Este análisis debemos realizarlo tanto mirando como son las estructuras de nuestras plantillas, puestos de decisión tradicionalmente masculinizados, persistente feminización de las jornadas reducidas asociadas al cuidado familiar, voluntariado creciente con nombre de mujer, plantillas pequeñas e inestables, división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, ligero aumento en los fondos mayoritariamente públicos con los que nos mantenemos, pero también yendo un paso más allá y transversalizando nuestra labor asociativa. Incorporar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios es ya un imperativo, que además nos suma.

En resumen, las organizaciones del Tercer Sector no están exentas de reproducir los aspectos típicos de una socialización diferencial que nos encontramos en todos los ámbitos y dimensiones de la sociedad, recreando, pero también creando, un sistema generalmente feminizado, pero con una significativa segregación vertical.

3. Nuestra trayectoria por la igualdad

La organización "Psicólogas y Psicólogos Sin Fronteras" (en adelante PSF) es una organización no lucrativa con la forma jurídica de Asociación, constituida en 1994 en

la Comunidad Valenciana. **Su sede central se ubica en València, pero su ámbito de actuación es nacional.**

PSF es una organización independiente de intereses políticos y económicos, enfocada en reunir a profesionales y estudiantes de psicología, así como a profesiones afines, con el propósito de prestar conocimientos y ayuda de forma desinteresada a personas necesitadas.

Sus actuaciones se enmarcan en la acción humanitaria en la que brindan asistencia psicológica a personas que pertenecen a poblaciones o grupos vulnerados social, económica o culturalmente.

Actúan con poblaciones en situaciones beligerantes o sociales de significativa gravedad e intervienen con grupos que requieran una actuación especializada en el ámbito de la psicología, sin ninguna discriminación por etnia, sexo, religión, filosofía o inclinación política.

La visión de la entidad es constituirse como una red de respuesta en situaciones de crisis, emergencia y catástrofe en el ámbito psicosocial que les permita actuar en cualquier país de forma inmediata.

Desde sus orígenes, la organización en su misión promueve el derecho a la Salud Mental Digna para todas las personas, especialmente, aquellas más afectadas por las desigualdades, generando sistemas de protección a través de la psicología comunitaria.

Los objetivos sociales y fines de **PSF** incluyen la asistencia psicológica a poblaciones o grupos marginados, la actuación en situaciones de crisis, la intervención con grupos que requieren atención especializada en psicología, la promoción de valores de solidaridad y voluntariado, entre otros.

Trayectoria en igualdad

Los valores que enmarcan la gestión de **PSF** incluyen la humanidad, el enfoque comunitario, el feminismo, la horizontalidad Sur y Norte, el apoyo a las capacidades locales, el trabajo en red, la descolonización y la transparencia en la gestión.

Por decisión de la Junta Directiva la organización está sometida al Código de conducta¹ de las ONG de desarrollo de la **coordinadora de ONG para el Desarrollo-España**, a la que pertenece. En dicho código se refuerza la promoción de la igualdad: **Igualdad de Género**: Destaca la importancia de la igualdad de género, considerándola una parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo. Las ONGD deben crear condiciones para que las mujeres participen activamente en la

¹ Extraído del Código de conducta de las ONG de desarrollo de la **coordinadora de ONG para el Desarrollo-España**

toma de decisiones y en los programas de desarrollo, asegurando un acceso y control equitativo a los recursos y beneficios (L377-L381).

Participación y Respeto a la Diversidad: Se promueve la participación activa de grupos y colectivos diversos, enfatizando la sensibilización sobre los problemas de los pueblos empobrecidos y las soluciones posibles (L196-L199). Esto implica respetar y valorar la diversidad, incluyendo la de género.

Transparencia y Participación: El Código subraya la importancia de la transparencia y mecanismos participativos en la elección o nombramiento de cargos, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (L282-L287).

Comunicación y Sensibilización: Las ONGD deben utilizar la comunicación como un instrumento de sensibilización y educación para el desarrollo, promoviendo cambios de actitudes y comportamientos en la sociedad que fomenten la justicia, equidad, igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (L841-L855).

Respeto por la Dignidad y la Diversidad Cultural: Se enfatiza el respeto por la dignidad de las personas y la diversidad cultural, presentando a las personas como protagonistas y no como objetos de asistencia (L871-L879). Esto incluye evitar cualquier tipo de discriminación, incluida la de género.

Promoción de Valores de Igualdad y Justicia: Se insta a las ONGD a fomentar valores y actitudes que propicien un cambio social basado en criterios de justicia, paz, equidad e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (L494-L497).

Compromiso con la Igualdad de Género: Las ONGD deben comprometerse con la igualdad de género, incluyéndola como un aspecto clave en sus políticas, programas y acciones (L352-L363).

Basándonos en los documentos aportados por la entidad y disponibles en su página web, **la trayectoria de PSF en políticas de igualdad**, hasta estos momentos, se puede describir como sigue:

Compromiso con la Igualdad de Género: PSF muestra un compromiso firme con la igualdad de género, evidenciado por su inclusión en distintas áreas de su funcionamiento. La organización ha implementado políticas y prácticas que buscan promover la equidad entre mujeres y hombres.

Inclusión en la Junta Directiva y Plantilla: La Junta Directiva de PSF refleja una representación equilibrada de género, compuesta por una mayoría de mujeres. Además, aunque la plantilla no es fija, la organización parece adoptar una postura inclusiva en la contratación y participación en proyectos.

Planes y Estrategias de Igualdad: PSF ha desarrollado planes estratégicos y de igualdad que reflejan su compromiso con estos temas. Estos documentos indican la integración de la igualdad de género en sus estrategias organizativas y en la implementación de sus programas y proyectos.

Sensibilización y Educación en Igualdad de Género: A través de sus actividades de comunicación y formación, PSF trabaja activamente para sensibilizar y educar sobre la igualdad de género, tanto internamente como en su trabajo comunitario.

Enfoque en Poblaciones Vulnerables con Perspectiva de Género: PSF se enfoca especialmente en poblaciones vulnerables, incluyendo un enfoque de género en sus programas, lo que demuestra su preocupación por abordar las desigualdades y promover la equidad entre géneros.

En resumen, la trayectoria de **PSF** en políticas de igualdad muestra un enfoque consistente y proactivo hacia la promoción de la igualdad de género, reflejado en su estructura organizativa, sus planes estratégicos y sus actividades operativas. La organización parece estar comprometida no solo en teoría, sino también en la práctica, con la igualdad de género y la inclusión.

4. Compromiso institucional

Fruto de este compromiso que adoptó hace ya 17 años y que aparece colgado en su página web². En el mismo se establece:

“PSF adopta el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización. Con esta iniciativa Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras, pone en marcha un proceso de Diagnóstico Institucional que nos permitirá elaborar un Plan de Igualdad en donde se traduzca nuestro compromiso por la igualdad de oportunidades y el derecho a la diferencia.”

Desde ese momento se ha ido actualizando el mismo con cada decisión de la Junta Directiva. La última de ellas la realizada el 17 de marzo del 2023 al decidir poner en marcha su III Plan de Igualdad (en adelante III PIO) y comunicarlo a la plantilla.



² <https://www.psicologossinfronteras.org/quienes-somos/somos-transparentes/plan-de-igualdad/>

5. Principios inspiradores

Tanto el proceso de diagnóstico como el diseño del **III PIO de PSF** se han guiado por los principios que creemos que son los que deben inspirar y permear este trabajo y su implementación. Es decir, es importante que los objetivos y líneas estratégicas aquí adoptadas se dejen orientar por estas ideas, pues así garantizamos el compromiso y el éxito del Plan. Esos principios son los que siguen:

Igualdad de trato y de oportunidades

El compromiso para implementar este Plan con el objetivo de garantizar una igualdad de trato y de oportunidades efectiva entre la plantilla, sin que se establezcan requisitos o dinámicas no formales discriminatorias que puedan perjudicar el acceso de la diversidad de trabajadoras y trabajadores a las diferentes medidas o recursos. Asimismo, todo tipo de discriminación, especialmente la basada en cuestiones de género fue objeto de atención en el proceso de diseño de este Plan y sus líneas de acción.

Interseccionalidad

Así como uno de los objetivos de este proceso es asegurar el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres y fomentar la igualdad de derechos y oportunidades, es importante poner de manifiesto que mujeres y hombres no son segmentos homogéneos de la población. Por lo tanto, también hay diferentes realidades entre las propias mujeres y que se cruzan con la variable de género, generando situaciones de discriminación múltiple, lo que requiere un enfoque que tenga en cuenta que variables como sexualidad e identidad de género, raza, etnia, diversidad funcional y clase social se entrecruzan y añaden complejidad a los casos de desigualdad. De forma que la sensibilidad a ese carácter interseccional de las discriminaciones es fundamental.

Transversalidad

Este principio implica que la perspectiva de género interseccional debe pasar a formar parte de todos los departamentos, servicios y organismos de la asociación. Implica, además, que es una perspectiva que debe atravesar todas las fases del trabajo en este Plan, desde el diagnóstico, pasando por el diseño, implementación, seguimiento, hasta su evaluación. Además, aun siendo un plan que afecta a la plantilla, este tendrá un impacto directo en la propia asociación, Junta Directiva, voluntariado y ciudadanía con la que intervenimos.

Participación y negociación

Para PSF es vital la participación de todas las personas que componen la asociación, por ello el III PIO se negoció y aprobó por las personas con dicha responsabilidad y se difundió posteriormente a la totalidad de las personas de plantilla.

Colaboración

La implementación eficaz e integral de este Plan depende de una necesaria colaboración y coordinación entre toda la organización de cara a una mejor implantación de las medidas, se involucrará en el seguimiento de las medidas al máximo de personas de la plantilla.

Prevención y transformación

La finalidad última del PIO es evitar que se reproduzcan relaciones discriminatorias y de violencia históricamente construidas y arraigadas socialmente. Dichas relaciones han dejado a las mujeres en una situación de desventaja y de vulnerabilidad aún persistentes. De forma que este Plan debe prevenir, pero, sobre todo, educar y transformar las relaciones de desigualdad que han permitido, entre otras, las más distintas formas de violencia machista.

Suficiencia de recursos

Tan importante como los demás principios es lograr articular el deseo de transformación y los objetivos aquí propuestos con la realidad de condiciones vivenciada, pero también con un compromiso real por parte de la asociación. De forma que es necesario que todas las medidas pensadas sean factibles y aplicables y que, por lo tanto, se garantice la suficiencia de recursos económicos, materiales y humanos para el efectivo desarrollo del trabajo aquí propuesto.

6. Metodología

Como fase inicial, esencial y obligatoria para la elaboración del plan de igualdad, y tal como se establece en el Real Decreto 901/2020, el diagnóstico es el **“resultado del proceso de toma y recogida de datos”** y **“va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”**.

Este trabajo previo de investigación nos permite “obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento”, así como debe “suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas”.

La elaboración del diagnóstico ha permitido una reflexión en **clave de género**, en **clave de transformación de la propia cultura organizativa** y en **clave de gestión avanzada de la asociación**.

Desde que la Junta Directiva tomo la decisión de iniciar los trámites para el III PIO hasta que se pudo iniciar el mismo pasaron unos meses durante los cuales, a la vez

que se inició el proceso de elegir representantes de personas trabajadoras por decisión de ellas hasta que concluyó con la celebración de **elecciones medidas por C.C.O.O. el 11/10/2023**, la organización lanzó **la encuesta y realizó el grupal**. Dejando la recogida de datos para el diagnóstico una vez se tenía persona legal representante de la plantilla.

Para el análisis de carácter cuantitativo, entre octubre y noviembre de 2023, se ha recabado información desagregada por sexo de la plantilla al completo relativa al **2022, año utilizado como referencia**. El análisis de dicha información se ha llevado a cabo con el uso de la “**Herramienta de análisis de la plantilla por sexo**” del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (2021), herramienta con más de 10 años de creación, y recientemente revisada para que siga la nueva normativa en materia de planes de igualdad.

Para el análisis de carácter cualitativo, se han adoptado las siguientes herramientas y dinámicas:

- considerando la amplia formación en igualdad de oportunidades de la plantilla y de que este es su III PIO hemos realizado varias **entrevistas en profundidad** a las personas de la organización que mayor implicación han tenido con el desarrollo de los Planes de igualdad anteriores;
- **comunicación fluida** e intercambios de información mediante teléfono y correo electrónico con la persona Coordinadora de la organización;
- una **reunión de interpretación** de los datos recabados en el análisis diagnóstico y de detección de medidas específicas;
- **recogida de información cualitativa** a través del uso de las plantillas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad³,
- **análisis DAFO** de la situación de la plantilla;
- amplia **revisión documental** tanto de la organización como del sector, convenio colectivo, etc.

7. Medios y recursos para la puesta en marcha del PIO

Para desarrollar el Plan de Igualdad, se ha constituido una **Comisión Negociadora** (desarrollado en el punto siguiente), tal y como dicta la normativa vigente, compuesta por representantes de la plantilla y de la organización, siguiendo el principio de **paridad en la representación**. Además, la asociación acordó recurrir al asesoramiento de profesionales expertas en políticas de igualdad para el proceso de elaboración del diagnóstico y formulación del plan. La consultoría se ha llevado a cabo por parte de personal Agentes de Igualdad de la Asociación Alia - Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la Comisión Negociadora tuvieron acceso a toda la documentación revisada, custodiada con el debido sigilo, en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Determinación de las partes que lo conciertan: Comisión negociadora

Siguiendo la normativa vigente, el **23 de octubre de 2023, se constituyó la Comisión Negociadora** responsable de velar por el diseño y puesta en marcha del III PIO ([ver Anexo I](#)). Siendo las tareas principales de esta Comisión:

- ❖ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad;
- ❖ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico;
- ❖ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones;
- ❖ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la organización;
- ❖ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas;
- ❖ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación;
- ❖ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Dicha comisión se ha constituido por **una persona representante de la organización** elegida por la Junta Directiva y **la legal representante de la plantilla** ([ver Anexo elecciones](#)). Respetando la paridad de representación, y promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres que no se ha podido finalmente alcanzar, son dos mujeres, por la baja proporción de hombres en la organización, así como la menor formación en igualdad de ellos, en estos momentos, aunque se tendrá en cuenta para capacitarlos de manera prioritaria.

9. Aprobación

El presente Plan de Igualdad **ha sido aprobado** por la Comisión Negociadora, en reunión celebrada **el 29 de diciembre 2023** ([ver Anexo V](#)). Acordando además en ella designar persona responsable para su presentación en registro REGCON y a Visado GVA.

10. Ámbito de aplicación y vigencia del plan

Ámbito personal: el presente Plan se realiza de **manera voluntaria**, al no estar obligada la organización, y es de aplicación a todo el personal relacionado con la

organización **PSF**: personal laboral indefinido; personal laboral temporal; personal eventual; de prácticas o aprendizaje, así como personas con contratos de puesta a disposición, becarias/os, personas asociadas, personal de la Junta Directiva, voluntariado, usuarias y usuarios, y resto de la población con quien se interaccione tal y como se determina en el art. 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica a los dos espacios que PSF tiene en la Comunitat Valenciana en estos momentos, que se encuentran en la ciudad de Valencia, en los **barrios de Fuensanta y Patraix** -aunque no son centros estancos, el personal desarrolla su trabajo en ambos en función de las actuaciones que deba realizar -y a cualquiera que pudiese abrir en el transcurso de la vigencia del presente III PIO tanto aquí como en el resto del territorio español.

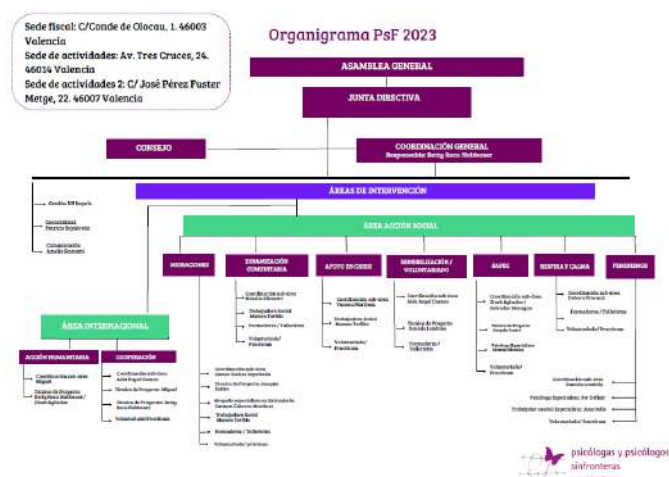
Vigencia: Este Plan tendrá una **vigencia de 4 años**. Tendrá efecto, por lo tanto, a partir del día siguiente de su aprobación, **el 30/12/2023 hasta el 30/12/2027**, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación), se acuerde su actualización y modificación, siempre respetando lo establecido en la normativa actual en materia de planes de igualdad; en concreto, lo que se determina en el art. 9 del Real Decreto 901/2020.

11. Informe Diagnóstico

Ficha identificativa de la entidad

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS					
NIF	G96288410					
Domicilio social	CONDE DE OLOCAU 1					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN					
Año de constitución	1994					
Página web	WWW.PSICOLOGOSSINFRONTERAS.ORG					
Responsable de la Entidad						
Nombre	BETTY ROCA HUBBAUER					
Cargo	PRESIDENTA					
Telf.	617590166					
e-mail	COORDINACION@PSICOLOGOSSINFRONTERAS.ORG					
Responsable de Igualdad						
Nombre	LINNEA SANCHEZ					
Cargo	COORDINACION MIGRACIONES					
Telf.	665828633					
e-mail	MIGRACION@PSICOLOGOSSINFRONTERAS.ORG					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	ATENCION PSICOLOGICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación: nacional.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	16	Hombres	4	Total	20
Centros de trabajo	1					
Total Ingresos (€)	651.780,14					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	I Plan de Igualdad (2016-2019) II Plan de Igualdad (2020-2023) VISADO GVA					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

Organigrama



Diagnóstico

En el diagnóstico realizado para el Plan de Igualdad, se han identificado varias áreas clave con datos tanto cuantitativos como cualitativos, reflejando un panorama complejo y diverso en la organización, incluyendo entre ellos la Auditoría salarial ([ver Anexo II](#)).

Para este diagnóstico nos hemos basado en **datos** aportados y/o localizados relativos al **año 2022**. Último año con datos completos cuando se tomó la decisión de realizar el III PIO.

Durante 2022 se **han atendido a 8.041 personas** por parte de personas contratadas, pero también asociadas y voluntarias. PSF cuenta con **30 personas asociadas y 258 personas voluntarias** en todas las áreas. De ellas 222 son mujeres y 36 hombres⁴, **feminizadas al 86%**. Datos algo superiores a lo que sucede en el resto de las entidades del Tercer Sector donde existe gran presencia de mujeres como personal asociado, contratado y voluntario, una diferencia significativa respecto a otros ámbitos. Si hablamos del ejercicio en territorio español, la mayoría de las personas que realizan algún tipo de voluntariado son mujeres: 70% frente al 30% que son hombres⁵.

PSF se estructura en **áreas de actuación** que se clasifican de la siguiente manera:

Acción Social: Esta área incluye todas las actividades de dinamización e intervención comunitaria dirigidas a la población de la Comunidad Valenciana. Se centra en la acción social a nivel local, abordando las necesidades específicas de las comunidades dentro de esta región. Engloba los proyectos de [Apoyo en Crisis](#), [Trabajo Social](#) y [Respira y Calma](#), Migraciones, Sensibilización y Voluntariado y Sapec, y Feminismos.

Acción Internacional: que recoge aquellas intervenciones en red con organizaciones del Sur global enmarcadas tanto en materia de:

[Cooperación para el Desarrollo](#), surge con el objetivo de promover el acceso a la atención psicológica e igualmente incidiendo en las causas latentes y estructurales que rodean a las poblaciones más vulnerables, bajo un enfoque basado en género. De forma conjunta con organizaciones de otros países, poniendo en marcha proyectos de apoyo psicosocial que den acceso a derechos y transformen las situaciones de injusticia en las que se encuentran comunidades y colectivos en situación de exclusión. Engloba los proyectos desarrollados en Bolivia y Guatemala de Barrios comprometidos contra la violencia de género y Mujeres luchando contra la violencia de género.

⁴ Datos extraídos de la página web <https://www.psicologossinfronteras.org/> en noviembre de 2023.

⁵ <https://informedelsector.coordinadoraongd.org/informe-2019/resumen-ejecutivo/>

Acción Humanitaria, se crea con el objetivo principal de aportar atención psicológica en situaciones de emergencia para poblaciones afectadas por catástrofes naturales, accidentes colectivos, situaciones beligerantes o sociales de significativa gravedad en las que los sistemas de atención existentes en la zona de emergencia no son capaces de dar una atención adecuada a la población vulnerable. Centrando nuestra intervención en actividades de protección con mujeres y menores en situación de riesgo y vulnerabilidad.

Estas áreas reflejan el compromiso de la organización con el apoyo a comunidades tanto a nivel local como internacional, mediante la provisión de servicios y apoyo en el ámbito de la psicología y el bienestar social.

Metodología del diagnóstico

Para el análisis de carácter cuantitativo, durante el mes de noviembre de 2023, se ha recabado información desagregada por sexo relativa a la plantilla al completo durante el año 2022, año utilizado como referencia. El análisis de dicha información se ha llevado a cabo con el uso de la “**Herramienta de análisis de la plantilla por sexo**” del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Asimismo, se han aplicado **entrevistas en profundidad** sobre políticas de gestión del personal, en concreto sobre los procesos de selección y contratación, promoción y formación. PSF diseñó y realizó un **espacio grupal de 3 horas** para la medición cualitativa del II Plan de Igualdad. Esta reunión fue efectuada durante el día 22 de mayo y asistieron 18 personas (12 mujeres y 3 hombres) 10 de equipo técnico, 3 de junta directiva y 2 personas del voluntariado, **el 75% de la plantilla** (tanto hombres como mujeres).

Además, se realizó por parte de la entidad una **encuesta general** de carácter voluntario acerca del cumplimiento de las acciones del último Plan de Igualdad. En esta encuesta, que fue en formato online, participaron personas de todos los estamentos: junta directiva, equipo técnico y voluntariado. La encuesta fue realizada entre los días **15/05/2023 y 20/05/2023**. Se difundió por medios electrónicos (correo, grupos de whatsapp) y en reuniones de equipo y con voluntariado consiguiendo una participación alta, **18 personas, el 90% plantilla** (22% hombres y 72% mujeres). Aquí iremos intercalando algunos de los resultados de la misma.

Desde que la Junta Directiva tomo la decisión de iniciar los trámites para el III PIO hasta que se pudo iniciar el mismo pasaron unos meses durante los cuales, a la vez que se inició el proceso de elegir representantes de personas trabajadoras que concluyó con **elecciones el 11/10/2023**, la organización lanzó la encuesta y realizó el grupal. Una vez resuelto decidieron recurrir al asesoramiento externo de Alia (asociación también con especialización en diseño de políticas de igualdad) con objeto de no demorar más la realización y presentación de este Plan de Igualdad.

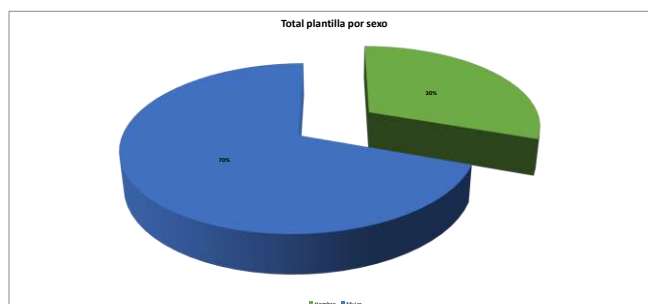
Características de la plantilla

Composición de la plantilla

PSF durante el año 2022 ha tenido un total de 23 personas contratadas (16 mujeres y 7 hombres), 20 personas de media. Por ello, el **equilibrio global de la plantilla se encuentra feminizada en un 70%**.

TA.1.Total Plantilla por sexo

Plantilla_Sexo	
Hombre	7
Mujer	16
Total general	23



Distribución de la plantilla y otras condiciones del trabajo

Distribución por localización

Se ha identificado la distribución de hombres y mujeres en función de la relación laboral que mantienen o han mantenido con la organización durante el año de 2022. La plantilla se distribuye en dos localizaciones dentro de la ciudad de València: una en el **Barrio de la Fuensanta** y otra en el **Barrio de Patraix**, aunque ellas no son estancas, se comparten tiempos de las personas y también de las usuarias y a veces las actividades se fusionan.

Respecto a los departamentos se encuentran tanto hombres como mujeres distribuidos bastante uniformemente.

TA.2 Análisis por Puesto y Departamento

Personas por Puesto, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Coordinación SubA	2	7	9
Feminismos		1	1
Apoyo en crisis		1	1
Cooperación/Sensib. Voluntariadc		1	1
Dinamizacion Comunita	1	1	2
Migraciones		1	1
Respira y Calma		1	1
Saptec	1	1	2
Monitor/a Programa		1	1
Comunicación		1	1
Abogada especialista en Extranjería		1	1
Migraciones		1	1
Psicólogo/a	2	3	5
Apoyo en crisis		1	1
Feminismos		1	1
Saptec	1	1	2
Voluntariado	1		1
Tec. Proyectos	2	1	3
Accion Humanitaria/Cooperación		1	1
Cooperación	1		1
Migraciones/Saptec	1		1
Trabajadora Social		1	1
Migraciones/ Dinamización Comur		1	1
Técnico/a Administrativo,	1	2	3
Contabilidad	1	1	2
Contabilidad		1	1
Total general	7	16	23

Distribución por Área

Tal y como hemos explicado en la presentación de la organización. PSF se encuentra distribuida en tres áreas: 1 de ellas de gestión de la organización y las otras dos son sus áreas de actuación: Acción Social y Acción Internacional.

TA.3 Análisis por Área

Pesonas por Area,según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. COORDINACION GENERAL		1	1
1. GESTION	1	3	4
2. ACCION SOCIAL	5	11	16
3. INTERNACIONAL	1	1	2
Total general	7	16	23

Del análisis por área destacamos que el 22% de la plantilla se encuentra en el **área de gestión** de la misma (14% TR Hombres y 25% TR Mujeres) **feminizadas esta área al 80%**. El **área de acción social** que supone el 70% de la plantilla, está **feminizada en un 69%**. Y el **área de Acción internacional** que supone el 8% de la plantilla la representación por sexo es **igual**.

De manera global en PSF, teniendo en cuenta las tasas relativas de uno y otro sexo, están distribuidos bastante paritariamente entre las diferentes áreas.

TA.3.1. Análisis por Área y Puesto

Personas por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. COORDINACION GENERAL		1	1
Tec. Proyectos		1	1
1. GESTION	1	3	4
Monitor/a Programa		1	1
Técnico/a Administrativo/a	1	2	3
2. ACCION SOCIAL	5	11	16
Coordinación SubA	2	6	8
Abogada especialista en Extranjería		1	1
Psicologo/a	2	3	5
Tec. Proyectos	1		1
Trabajadora Social		1	1
3. INTERNACIONAL	1	1	2
Coordinación SubA		1	1
Tec. Proyectos	1		1
Total general	7	16	23

% por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. COORDINACION GENERAL	0%	100%	100%
Tec. Proyectos	0%	100%	100%
1. GESTION	25%	75%	100%
Monitor/a Programa	0%	100%	100%
Técnico/a Administrativo/a	33%	67%	100%
2. ACCION SOCIAL	31%	69%	100%
Coordinación SubA	25%	75%	100%
Abogada especialista en Extr	0%	100%	100%
Psicologo/a	40%	60%	100%
Tec. Proyectos	100%	0%	100%
Trabajadora Social	0%	100%	100%
3. INTERNACIONAL	50%	50%	100%
Coordinación SubA	0%	100%	100%
Tec. Proyectos	100%	0%	100%
Total general	30%	70%	100%

En base al análisis por puesto ocupado, el de **Psicólogo/a que es paritario** (60%-40% a favor de las mujeres), el de **Tec. Proyectos** ligeramente masculinizado en un 67% aunque la única mujer que ocupa este puesto también ostenta la Coordinación General, y el resto feminizados en diferentes grados.

TA.2.3. Análisis por Puesto según sexo

% por Puesto, según sexo		
	Hombre	Mujer
Coordinación SubA	22%	78%
Monitor/a Programa	0%	100%
Abogada especialista en	0%	100%
Psicologo/a	40%	60%
Tec. Proyectos	67%	33%
Trabajadora Social	0%	100%
Técnico/a Administrativ	33%	67%
Total general	30%	70%

ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO	
FEMINIZADO	
FEMINIZADO	
FEMINIZADO	
MASCULINIZADO	
FEMINIZADO	
FEMINIZADO	
FEMINIZADO	

No se observa en PSF discriminación vertical en la organización, ni horizontal por puesto, ni para hombres ni para mujeres.

Con respecto a la distribución de la plantilla por edades, se observa una plantilla bastante joven que va desde los 25 hasta los 55 años, y de manera muy uniforme repartida entre las diferentes bandas de edades.

TA.4.1. Análisis por Edad

Personas por edad, según sexo	Puesto por edad, según sexo	
	Hombre	Mujer
25 a 30	40%	60%
30 a 35	0%	100%
35 a 40	50%	50%
40 a 45	33%	67%
45 a 50	67%	33%
50 a 55	0%	100%

TA.4.2 Análisis por Puesto y Edad

Puesto por edad, según sexo	Puesto por edad, según sexo	
	Hombre	Mujer
25 a 30	2	3
30 a 35		5
35 a 40	1	1
40 a 45	2	4
45 a 50	2	1
50 a 55		2
Total general	7	16

TA.4.2 Análisis por Puesto y Edad

Puesto por edad, según sexo	Puesto por edad, según sexo	
	Hombre	Mujer
Abogada especialista en Extranjería	1	1
50 a 55		1
Coordinación SubA	2	7
45 a 50	1	1
40 a 45		2
30 a 35		3
25 a 30	1	2
Monitor/a Programa		1
30 a 35		1
Psicólogo/a	2	3
45 a 50	1	1
40 a 45	1	1
30 a 35		1
25 a 30		1
Tec. Proyectos	3	1
40 a 45	1	1
35 a 40	1	1
25 a 30	1	1
Técnica Administrativa		2
50 a 55		1
35 a 40		1
Trabajadora Social		1
40 a 45		1
Total general	7	16

Los puestos en los que más personas trabajan son Coordinación Sub (7M y 2 H), Psicólogo/a (3 M y 2 H) y Tec. Proyectos (1 M y 3 H). En los tres puestos las personas se encuentran equitativamente distribuidas por edades y solo en Tec. Proyectos son mayoría de hombres. En los tres puestos existen personas en la banda de edad denominada maternidad/paternidad. En España, la edad media para ejercer la maternidad/paternidad por primera vez ronda los 31,22 años (INE, 2020), de forma que en PSF observamos que **el 78% de las personas contratadas (81% tasa relativa de mujeres y 71% tasa relativa de hombres) están en edad de plantearse la maternidad/paternidad (25-45 años) o ya tienen hijas/os**. Un dato que, por un lado, muestra la permanencia tanto de mujeres como de hombres en los puestos de trabajo en edades de “posible maternidad/paternidad”, por otro lado, explicita la necesidad de que, posiblemente, requieren o pueden requerir medidas adecuadas para llevar a cabo la conciliación.

Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo.

TA.5 Análisis por Antigüedad y Sexo

Tramos de antigüedad	Hombre	%	Mujer	%	Total general	%
5 a 10 años	1	14%		0%	1	4%
3 a 5 años		0%	2	13%	2	9%
1 a 3 años	2	29%	5	31%	7	30%
0 a 1 años	4	57%	9	56%	13	57%
Total general	7	100%	16	100%	23	100%

En PSF la plantilla tiene una rotación muy alta. Seguramente motivado por tener que justificar las contrataciones en base a subvenciones. Desconocemos si cambian las personas o solo el contrato, para ello habríamos de analizar varios años de contrataciones anteriores. Lo cierto es que el 87% de la plantilla (86% TR⁶ hombres y 87 TR mujeres) tiene una antigüedad menor de 3 años, independientemente de la edad de la persona. El 9% (2 mujeres) llevan 3 años y solo el 4% (1 hombre) lleva 7 años.

⁶ TS. Tasa Relativa al número de hombres/mujeres en la organización

Distribución de la plantilla por antigüedad, sexo y número de hijos/as

TA.5.1. Análisis por Antigüedad, Sexo y sin hijos/as

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
5 a 10 años	1		1
3 a 5 años		2	2
1 a 3 años	2	3	5
0 a 1 años	3	4	7
Total general	6	9	15

El 85% de los hombres (TS) no tiene hijos/as frente al 56,25% de las mujeres (TR). Si comparamos con Tasa de empleo nacional 2022 de las personas de 25 a 49 años sin hijos (77,9% hombres y 75,6% mujeres), observamos que los hombres en PSF se encuentran 7 puntos por encima y las mujeres 20,75% por debajo. Veamos que sucede cuando ya tienen hijos/as.

TA.5.1. Análisis por Antigüedad, Sexo y con 1 hijo/a

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo		
	Mujer	TG
1 a 3 años	2	2
0 a 1 años	5	5
TG	7	7

TA.5.1. Análisis por Antigüedad, Sexo y con 2 hijos/as

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo		
	Hombre	TG
0 a 1 años	1	1
TG	1	1

Los datos no son muy concluyentes dado que hablamos de muy pocas personas, pero podríamos afirmar que si a nivel nacional la Tasa de empleo se amplía para los hombres al tener hijos (+11,5 puntos) y sigue aun reduciéndose para las mujeres (-5,2 puntos) – este es el efecto socializador diferencial entre hombres y mujeres. Ser padre beneficia al empleo de los hombres, pero ser madre perjudica al empleo de las mujeres-, en PSF se reducen los porcentajes para ambos sexos. Lo cierto es que ninguna de las 3 personas con más de 3 años de antigüedad en PSF, tiene hijos/as.

TA.7 Análisis por Puesto y Número de Hijos-as

Personas por Puesto, según N° de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
Coordinación SubA	2	7	9
1		3	3
0	2	4	6
Monitor/a Programa		1	1
0		1	1
Abogada especialista en Extranjería		1	1
1		1	1
Psicólogo/a	2	3	5
1		1	1
0	2	2	4
Tec. Proyectos	2	1	3
0	2	1	3
Trabajadora Social		1	1
1		1	1
Técnico/a Administrativo/a	1	2	3
2	1		1
1		1	1
0		1	1
Total general	7	16	23

Análisis por puesto y nivel de estudios.

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
Coordinación SubA	2	7	9
Máster		1	1
Grado	2	6	8
Monitor/a Programa		1	1
Grado		1	1
Abogada especialista en Extranjería		1	1
Máster		1	1
Psicólogo/a	2	3	5
Máster		3	3
Grado	2		2
Tec. Proyectos	2	1	3
Máster	1		1
Grado		1	1
Grado	1		1
Trabajadora Social		1	1
Grado		1	1
Técnico/a Administrativo/a	1	2	3
Máster	1		1
Grado		1	1
FP		1	1
Total general	7	16	23

En PSF la formación de todas las personas que trabajan en ella es muy alta. Independientemente del puesto que se ocupe todas son Grado y muchas además disponen de máster de especialización. Solo una persona tiene estudios de Formación Profesional adecuado al puesto que ocupa.

TA.6.1. Análisis por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
Máster	2	5	7
Grado	5	10	15
FP		1	1
Total general	7	16	23

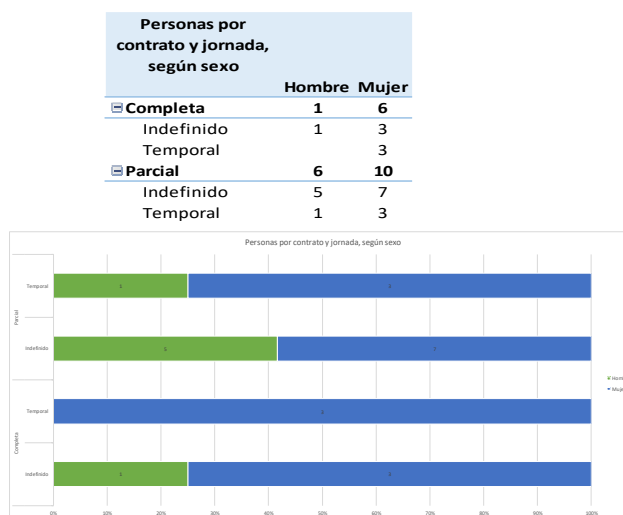
Análisis por horario y turno. Ninguna persona de la plantilla trabaja por turnos y respecto al tipo de jornada la mayor diferencia la aporta el hecho de que solo el 30% de las personas contratadas lo están al 100% de jornada, el 70% restante lo está de manera parcial. Suponemos que por efecto de contratar en función de los proyectos.

TA.10 Análisis por Horario y Turnos

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
Continuo	7	16
No	7	16

Análisis por tipo de contrato y jornada.

TA.9 Análisis por tipo de Contrato y Jornada



Por lo que respecta al tipo de contrato, el 70% (63% M y 86% H) de la plantilla dispone de un contrato indefinido, el 30% tiene un contrato temporal o asociado a algún proyecto temporal. La tasa relativa de hombres con contrato temporal es del 14% frente al 37% de las mujeres. Analizándolo en el cuadro de abajo donde se cruza con la antigüedad observamos que todas las personas con contrato temporal tienen como máximo 2 años de antigüedad en la organización, 2,6 veces más las mujeres que los hombres.

TA.9.1. Análisis por Porcentaje de jornada y Sexo

% Jornada	Hombre	%	Mujer	%	Total general	%
100%	1	14%	4	25%	5	22%
> 50%	4	57%	8	50%	12	52%
< 50%	2	29%	4	25%	6	26%
Total general	7	100%	16	100%	23	100%

Requeriría un análisis de 4 o 5 años atrás para poder sacar más conclusiones.

Áreas analizadas

A) Proceso de selección y contratación

Teniendo en cuenta el contexto social global, hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral. En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc. quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

Las mujeres están siendo protagonistas de la evolución reciente del mercado laboral en todo el mundo, tanto en términos de presencia como de cambios en las pautas de organización laboral y social. También el estado español ha experimentado una profunda transformación en los últimos veinticinco o treinta años. La progresiva incorporación de las mujeres al empleo ha producido una “feminización” del mercado laboral. No obstante, la entrada de las mujeres en el mercado laboral no se ha producido en términos de igualdad en todos los empleos y en todos los sectores de actividad, como sería deseable, sino concentrando su presencia en determinados puestos y sectores tradicionalmente “femeninos”, mientras que los hombres se concentran en otro tradicionalmente “masculinos”. Esta forma de ocupación profesional en función del sexo es a lo que se llama segregación laboral por género, que sigue siendo, a pesar de los cambios experimentados, el rasgo más característico del mercado laboral en todo el mundo. El estudio de la OIT “Las mujeres en el mercado laboral” muestra la mayor presencia de mujeres en ocupaciones administrativas, de servicios y de comercio. Por lo que respecta al mercado laboral en España los datos sobre segregación ocupacional no difieren mucho de los ofrecidos por la OIT.

Tal como hemos evidenciado en los apartados anteriores, **PSF es una asociación feminizada**. En línea con lo que sucede en el Tercer Sector y no tan en línea con los estudios de la OIT. Es posible afirmar que **PSF invierte esta tendencia y posiciona a las mujeres en el mercado laboral evitando la segregación laboral femenina** (ver siguientes apartados).

Quien ordena en primer lugar como deben ser los procedimientos laborales dentro de una organización es el Convenio Colectivo de aplicación. Tras el análisis del **Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social** en Relación a la Selección y Contratación observamos:

Artículo 14: Provisión de Vacantes y Puestos de Nueva Creación. Este artículo establece los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica como fundamentos de los sistemas de ingresos y provisión de vacantes. Se destaca la promoción interna, y se detalla que las organizaciones elaborarán una norma interna para la oferta de vacantes, con especial atención a la antigüedad del personal.

Artículo 15: Contratación. El artículo 15 se centra en establecer un modelo de relaciones laborales estable, buscando eliminar desigualdades en el acceso al empleo y mejorar las condiciones de trabajo. Prioriza la contratación indefinida y equipara los derechos del personal con contratos temporales y fijos discontinuos con aquellos de duración indefinida, respetando las particularidades de cada modalidad contractual.

Artículo 16: Contratación Indefinida. Este artículo afirma que, salvo excepciones específicas, todo el personal se considerará contratado por

tiempo indefinido, especialmente tras superar el periodo de prueba o continuar trabajando más allá del plazo máximo de un contrato temporal.

Artículo 17: Contratación Temporal. El artículo 17 regula la contratación temporal, admitiéndola en casos de incremento sobrevenido de necesidades o trabajos esporádicos y ocasionales. Define las circunstancias de producción y establece un límite de duración de 12 meses, con una extensión única permitida bajo ciertas condiciones.

Artículo 18: Periodo de Prueba. En este artículo se detalla la duración máxima del período de prueba, que no excederá de seis meses para técnicos titulados y dos meses para otros trabajadores. También regula las condiciones para la resolución del contrato durante este período y el cómputo del mismo en casos especiales como incapacidad temporal o maternidad.

Artículo 19: Reserva de Plaza para Personas con Diversidad Funcional. Este artículo se compromete al cumplimiento estricto de las obligaciones en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional. Las empresas determinarán los puestos de trabajo reservados para este fin, considerando las adaptaciones necesarias.

Menciona además “Otros Artículos Relevantes” sobre Contratos Fijos Discontinuos: Detallados en el artículo 17, estos contratos se destinan a trabajos estacionales o de prestación intermitente, con regulaciones específicas sobre la duración de la inactividad y la jornada laboral. Contratos por Sustitución: Establecidos en el artículo 17 para cubrir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificando las condiciones de cesación y el desarrollo de funciones. Contratos Formativos: El artículo 17 describe los contratos formativos, que combinan formación y trabajo retribuido, con reglas específicas sobre la elegibilidad, duración y estructura de estos contratos. E Información y Negociación Colectiva: El artículo 17 subraya la importancia de informar a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de cooperación educativa o formativa y la promoción de una presencia equilibrada de género en los contratos formativos.

Por lo que respecta al proceso de selección y contratación, el **II Plan Estratégico 2018-2023 de PSF** muestra un compromiso firme hacia la igualdad de género y la no discriminación en sus procesos de selección y contratación. Las medidas adoptadas, como la desagregación de datos por sexo, el uso de matrices de puntuación neutras en cuanto a género y la revisión del lenguaje en las ofertas de trabajo, reflejan una búsqueda consciente de equidad y transparencia. Estas prácticas subrayan la importancia de un enfoque inclusivo y objetivo en la selección de personal, alineado con los valores de igualdad y diversidad de la organización, y en base a ello diseñan los siguientes objetivos y medidas:

Desagregación de Datos por Sexo en Candidaturas:

Acciones para garantizar un proceso de selección de personal no discriminatorio, analizando las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de selección, desagregando los datos por sexo.

Objetivo: Promover un proceso de selección equitativo y libre de discriminación (p.228-247)

Matriz de Puntuaciones Neutral al Género:

Implementación de una matriz de puntuaciones basada en características, habilidades y experiencia, excluyendo la categoría género.

Objetivo: Estandarizar las pruebas selectivas garantizando la neutralidad de las mismas (pág. 228-247).

Uso de Lenguaje Inclusivo en Ofertas de Empleo:

Revisión y aseguramiento de que todas las ofertas de trabajo publicadas empleen lenguaje inclusivo.

Objetivo: Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (pág. 261-270).

Revisión de Denominaciones de Categorías Profesionales:

Realización de una matriz de categorías para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivo: Asegurar que las denominaciones de categorías profesionales no generen sesgos de género (pág. 273-279).

Objetividad en el Proceso de Selección:

Implementación de un proceso de selección objetivo, basado en criterios de perfil, sin discriminación por razón de sexo.

Mecánica: Envío de cuestionarios objetivos a los interesados y selección basada en el cumplimiento de criterios de perfil (pág. 584-590).

A pesar de estar incluido en el PE, no hemos encontrado ningún **manual de procedimiento** para aplicar en los procesos de selección y contratación, que sería recomendable por lo adelantado que se lleva.

Recopilando las diferentes medidas que se vienen trabajando en los Planes de igualdad quedarían como sigue:

ACCESO AL EMPLEO Y A LA ORGANIZACION

Área / Medidas
Composición de
voluntarios/as

Acceso al empleo

I PIO 2016-2019

Mayoría de mujeres en la entidad, con una ratio de voluntarios hombres superior al promedio de estudiantes de psicología (p. 1182-1189).
Detección de falta de estandarización en cuestionarios de entrevistas personales, y ausencia de datos estadísticos desagregados por sexo en procesos de reclutamiento y selección (p. 1315-1339).

II PIO (2020-2023)

Selección de personal	Revisión de todas las candidaturas con inclusión de perspectiva de género y desagregación de datos por sexo para garantizar igualdad de oportunidades (p. 1499-1537).	Acciones enfocadas en el análisis de candidaturas recibidas desde diversos canales de selección, desagregando la información por sexo. Con el objetivo de garantizar un proceso de selección no discriminatorio (p. 228-247). Implementación de una matriz de puntuaciones que valora características, habilidades y experiencia sin considerar la categoría de género (p. 228-247). Proceso de selección objetivo y no discriminatorio por sexo, con envío de cuestionarios objetivos y selección basada en el cumplimiento de criterios de perfil (p. 584-590).
Revisión lenguaje ofertas	Empleo de lenguaje inclusivo en la redacción de ofertas y convocatorias de empleo (p. 1564-1596).	Revisión y publicación de ofertas de trabajo usando lenguaje inclusivo, con 5 ofertas publicadas y anexadas (p. 261-270).
Revisión denominaciones	Revisión de todas las denominaciones de categorías profesionales para emplear lenguaje inclusivo en su denominación (p. 1599-1623).	Revisión de las denominaciones de categorías profesionales para garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (p. 273-279).

Finalmente, por lo aportado en los diferentes documentos, las conclusiones de los grupales y las entrevistas en profundidad, a pesar de no haber tenido acceso a ningún proceso completo de selección de personal, **los criterios, métodos y/o procesos utilizados en los últimos años y en todos los procesos para la selección y contratación de perfiles profesionales y puestos de trabajo parecen adecuados, aunque no demasiado procedimentados.**

Tampoco hemos encontrado indicios de que se incorporen cláusulas para la igualdad en la contratación a proveedores.

En cuanto a las contrataciones, PSF en el último año (2022) ha incorporado un total de 14 personas, el 60% de la plantilla. De las cuales 3 (21,4%) han finalizado su relación también este año. Los 11 restantes (78,6%) continúan trabajando en la organización. Las ofertas se difunden en primer lugar en la plantilla, tal y como viene regulado por el convenio colectivo, y luego se difunde en su página y en plataformas de ONGs.

Revisado el anuncio de una oferta de empleo en 2023⁷, observamos en primer lugar que está redactado en lenguaje no sexista e inclusivo, es detallado y aporta suficiente información al respecto del puesto y de la entidad y se valora la formación y experiencia Enfoque Basado en Género y DDHH, decolonialidad e Intervención Comunitaria, no se hace uso de curriculum ciego.

⁷ [chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.psicologossinfronteras.org/wp-content/uploads/2023/10/RRHH_AHC_23-3.pdf](https://www.psicologossinfronteras.org/wp-content/uploads/2023/10/RRHH_AHC_23-3.pdf)

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del Plan de Igualdad, destacamos:

Área Selección de personal

Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades: 100% cumplimiento.

Otra de las formas de acceso a PSF es mediante el voluntariado. Este apartado si que está estructurado y bien protocolizado, recogido en el "**Plan de Voluntariado 2023**" de PSF. Encontrándose en el mismo. información detallada sobre el proceso de selección y contratación, así como la entrada a la organización para voluntarios. Aquí están los aspectos clave:

Recepción de Solicitudes de Voluntariado: Las solicitudes se reciben a través de teléfono, correo electrónico y un formulario web. Los solicitantes reciben información sobre la organización y se les invita a una sesión de acogida, solicitando a su vez que envíen su currículum.

Sesión de Acogida: Se realizan sesiones cuatrimestrales de acogida para interesados en el voluntariado. Estas sesiones incluyen información sobre los objetivos, valores, y áreas de trabajo de la organización, y qué implica ser voluntario.

Compromiso de Voluntariado: Tras la sesión de acogida y los talleres de formación, los voluntarios firman un compromiso de voluntariado de cuatro meses, que puede renovarse según su participación en los proyectos. La formación es necesaria para la rotación de voluntarios entre proyectos.

Incorporación al Área: Los voluntarios son acompañados por el responsable de voluntariado en sus primeros días para ser introducidos al equipo y sus funciones.

Reuniones de Acompañamiento: Se realizan sesiones de coordinación quincenales y reuniones para apoyo emocional y manejo de situaciones críticas.

Grupo de WhatsApp de Dinamización de Voluntariado: Cada proyecto o área tiene un grupo de WhatsApp para coordinación y fortalecimiento de vínculos personales entre los voluntarios.

Jornadas de Encuentro de Voluntariado: Se organizan encuentros anuales para fomentar la participación, toma de decisiones y establecer vínculos entre voluntarios de distintas áreas.

Talleres de Formación y Capacitación Específicos: Incluye talleres para todo el voluntariado, enfocados en habilidades terapéuticas, estilo relacional y comunicativo, y autocuidado.

Formación Básica y Específica del Voluntariado: La formación básica es sobre valores del voluntariado y participación asociativa, y la específica sobre las funciones y habilidades requeridas en cada área o proyecto.

Derechos y Obligaciones: Los voluntarios deben cumplir requisitos como firmar un compromiso, disponibilidad horaria, asistencia a reuniones y formación específica. Se comprometen a actuar con profesionalidad,

gratuitamente, mantener confidencialidad, y respetar la dignidad de los beneficiarios.

Normas de Conducta y Derechos del Voluntariado: Se informa a los voluntarios sobre las normas de conducta en el primer taller formativo y se les otorga derechos como formación, participación en la organización, seguro contra riesgos y compensación económica por gastos derivados de su actividad.

Sobre datos cuantitativos del personal de voluntariado solo aparece una indicación en la página web de 258 personas voluntarias en todas las áreas. De ellas 222 son mujeres y 36 hombres, feminizadas al 86%.

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área Selección de personal:

Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades: Se destaca un cumplimiento satisfactorio del 100% en esta medida, lo que refleja un esfuerzo por considerar la formación en sensibilización de género y oportunidades como criterio en el proceso de selección de personal.

B) Formación

Durante su trayectoria, PSF apuesta por la formación continua de la plantilla ya que está repercute en positivamente en los servicios prestados a la comunidad.

La asociación cuenta con un plan de **formación anual**. Las necesidades de formación se detectan a través de consultas con las personas coordinadoras de cada área.

De acuerdo con la Memoria final del II Plan de Igualdad, PSF la formación es una de las constantes que se solicitan por parte tanto de la plantilla como del voluntariado.

Durante el **2022 se registra 1 formación a la plantilla “Mujeres, violencia, conflictos armados y construcción de paz”** pagado por la organización e impartido durante tres meses (19/09-18/12) y al que asistieron personas de las áreas de Comunicación, Coordinación, Apoyo en Crisis y Comunitaria, 4 mujeres y ningún hombre. Desconocemos número de horas, totales y el formato en que se impartió. Entendemos que dentro de horario laboral.

FORMACIÓN

Área / Medidas

Equipo de RRHH

Plantilla

I PIO 2006-2019

formación en igualdad de oportunidades para el equipo directivo y de recursos humanos.

Formación en igualdad de oportunidades

II PIO (2020-2023)

Formación en igualdad de oportunidades para el equipo de dirección y recursos humanos.

Formación Inicial en Igualdad de

Género: Se incluyen 3 horas de formación en igualdad de género y lenguaje no sexista.

Promoción y Formación Continua:

Enfocada en el área de actuación de cada profesional

En lo que llevamos de **2023 se han cursado dos formaciones “Cuidar en crisis: Navegando por el deber de cuidado”** de 1 día de duración, en horario laboral al que ha asistido un hombre del área Humanitaria. Y otro **“Iniciación a la facilitación de grupos”** dos meses de duración asistiendo 3 mujeres de las áreas Comunitaria y de Género.

En relación con la **formación destinada al voluntariado** no disponemos de datos cuantitativos de realización de los mismos para poder hacer una evaluación. Solo sabemos que se imparten talleres de Formación y Capacitación Específicos, dirigidos a todo el voluntariado, especialmente a quienes realizan o realizarán atención directa a usuarios. Se enfocan en habilidades terapéuticas, estilo relacional y comunicativo, y autocuidado.

Y que el Programa de Formación de Voluntariado, que tiene como objetivo dotar de actitudes, conocimientos y habilidades necesarias para la acción voluntaria efectiva, incluye formación básica en participación, movilización y asociacionismo, y formación específica del voluntariado para cada área de incorporación.

Además de la formación a la plantilla y al voluntariado, en PSF se llevan a cabo otras formaciones dirigidas a las personas usuarias con quienes se interactúa en los diferentes proyectos. De la **memoria 2022** podemos extraer:

Proyecto ANAYASI: Programa de acompañamiento psicosocial a mujeres que enfrentan violencia de género. Incluye un proceso formativo para el voluntariado en temas de violencia de género e identificación de nuevas formas de violencia.

Formación de Voluntariado para Atención Psicosocial Óptima: Objetivos incluyen formar a profesionales y estudiantes de psicología en intervención psicológica en crisis y emergencia, acompañamiento psicosocial en poblaciones vulnerables, establecer una cultura de autocuidados en el equipo de voluntariado, sensibilizar sobre la importancia del voluntariado en psicología, y facilitar la intervención psicológica y acompañamiento psicosocial del voluntariado utilizando la Intranet de la entidad.

Estos programas y proyectos reflejan un enfoque integral en la formación de voluntarios y profesionales, abarcando tanto habilidades técnicas específicas como aspectos más generales de autocuidado y sensibilización. Sin detalle de datos cualitativos de asistencia a los mismos.

En el **Plan Estratégico** también se mencionan las siguientes acciones relacionadas con el proceso de formación:

Formación en Primeros Auxilios Psicológicos de Emergencia:

Capacitación de psicólogas, psicólogos y otros perfiles de apoyo psicosocial en primeros auxilios psicológicos de emergencia, especialmente en países afectados por desastres.

Ampliación de Talleres y Actividades por la Equidad de Género: Incluye la ampliación de talleres y actividades centradas en la equidad de género, así como la participación en redes de entidades asociativas y de la sociedad civil dirigidas a la defensa de derechos.

Taller de Formación para Coordinadores de Voluntariado: Se planea realizar un taller de formación específicamente para coordinadores de voluntariado.

Estas acciones reflejan un compromiso con la formación continua y especializada en áreas clave como la respuesta a emergencias, la equidad de género y la capacitación de coordinadores de voluntariado, lo cual es fundamental para el desarrollo y la eficacia de las intervenciones de la organización.

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área de Formación

Formación en riesgos psicosociales: 100% de cumplimiento

Formación en igualdad de oportunidades: 55,6% de cumplimiento.

Formación en sensibilización en estereotipos de género y LGTBI: 100% de cumplimiento

Formación en educación sexo-afectiva: 22,2% de cumplimiento.

Talleres de defensa personal: 0% cumplimiento

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área de Formación

Formación en riesgos psicosociales: Se ha logrado un cumplimiento del 100%, lo que indica una adecuada atención a los riesgos psicosociales que pueden afectar a los empleados y voluntarios/as.

Formación en igualdad de oportunidades: Aunque el cumplimiento es del 55,6%, se sugiere reforzar las acciones formativas para promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

Formación en sensibilización en estereotipos de género y LGTBI: El cumplimiento del 100% muestra el compromiso en la formación para abordar estereotipos de género y LGTBI.

Formación en educación sexo-afectiva: Aunque el cumplimiento es del 22,2%, se resalta la necesidad de reforzar la formación en educación sexo-afectiva para garantizar una atención adecuada en este ámbito.

Talleres de defensa personal: Se observa una falta de cumplimiento del 0%, lo que sugiere la necesidad de reconsiderar la inclusión de talleres de defensa personal en el plan de igualdad.

C) Promoción profesional

Respecto a la promoción profesional, de los datos contemplados durante 2022 **no hemos encontrado ninguna persona promocionada**. Es habitual que en el tercer sector las mismas características de la plantilla y conformación política de la asociación contribuyan a la estabilización en el puesto. Los convenios laborales de actuación tampoco aportan mucho recorrido dentro de las diferentes categorías aplicables.

Esta es quizá el área menos desarrollada en la organización. No encontramos reseña a ella en ninguno de los documentos asociativos. Tampoco en los cuestionarios a plantilla, ni salió en las conclusiones del grupal realizado. El hecho de encontrarse agrupada la promoción profesional con la formación y la clasificación ha producido, de manera habitual, que no haya referencias específicas a "promoción profesional", "promoción del personal" o "carrera profesional".

CLASIFICACION PROFESIONAL

Área / Medidas

Plantilla

Voluntariado

I PIO 2006-2019

Falta de programas de mentoring y formación en igualdad de oportunidades para el equipo directivo y de recursos humanos.

Incorporación del concepto de mentoring en la formación del voluntariado y adaptación de los horarios de formación a las necesidades personales y familiares.

II PIO (2020-2023)

Promoción. Enfocada en el área de actuación de cada profesional

Incluso en el "**Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social**" (BOE-A-2022-17633), se aborda la temática de la promoción profesional en el contexto de las políticas de igualdad y no discriminación, aunque no se detalla un proceso específico de promoción profesional. Se menciona la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y la utilización de acciones positivas para otorgar puestos de trabajo en igualdad de condiciones a candidatos cuyo sexo esté subrepresentado. También se enfatiza en la formación en igualdad de género y en el uso de un lenguaje inclusivo (páginas 147725-147726 del documento).

Sin embargo, en relación a la promoción profesional específica dentro de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras (PSF), no se encontraron detalles concretos en este convenio sobre procedimientos o políticas de promoción. Sería conveniente trabajar en un protocolo de promoción y carrera profesional.

D) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
En PSF no se evidencia tendencia de feminización y segregación horizontal del trabajo de las mujeres. Ni siquiera en los puestos de administración, más tendentes a reflejar la socialización diferencial. Es una organización feminizada, pero como todo el tercer sector y no parece responder a una segregación horizontal.

Tras realizar un **análisis detallado del salario por puesto**, considerando categorías laborales, salario base, antigüedad, complementos, pagas extraordinarias y otros factores. Por medio del uso de un método cuantitativo para evaluar cada puesto de trabajo, se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. ([Anexo Auditoría Salarial](#))

Resultados Específicos: Se observan pequeñas diferencias en la remuneración entre hombres y mujeres en varios puestos, pero se concluye que estas diferencias no son discriminatorias por género. En todos los casos atribuida a la desproporción en el porcentaje de tiempo trabajado por hombres y mujeres y a variaciones pequeñas en sus funciones concretas, y no al género.

A pesar de las **pequeñas brechas salariales no discriminatorias** identificadas, se sugiere como mejora analizar el concepto de "complementos asociados al puesto" y la utilización de una herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo proporcionada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad.

E) Salud Laboral

En lo tocante a la salud laboral como aspecto fundamental de las condiciones de trabajo, PSF cuenta con un protocolo de actuación "**PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL**", instrumento fundamental para evitar los riesgos psicosociales por razón de sexo y garantizar una salud integral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. Sobre esto, se detalla en [\(I\) apartado específico](#).

SALUD LABORAL

Área / Medidas
Plantilla

Voluntariado

I PIO 2006-2019

II PIO (2020-2023)

Se reconocía que, como profesionales de la psicología, el mayor riesgo era el estrés emocional y la sobrecarga derivada de la atención a personas en situaciones problemáticas. Por ello, se programaron talleres de manejo del estrés y se establecimiento de espacios de ventilación emocional, tanto para el personal técnico como para el voluntariado.

Programa de formación para el nuevo voluntariado, que incluyera un módulo formativo en Igualdad de Género y difusión del Plan de Igualdad de la ONGD. Esta acción buscaba comprometer al voluntariado en la prevención y actuación de un entorno de trabajo saludable.

En relación con la política de prevención de riesgos laborales, las líneas de actuación asumidas promueven el cumplimiento de la normativa de Seguridad y toman las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Desconocemos si disponen de procedimientos de actuación en caso de accidente y si todo el personal es conocedor de la Política de Seguridad y Salud Laboral, más allá de los legislado en el Art. 48 y 49 del Convenio.

En la documentación revisada en base a lo propuesto en el convenio sobre **Vigilancia Periódica de la Salud**: *Se establece la garantía de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, con reconocimientos médicos basados en los riesgos*

inherentes al trabajo. No consta un análisis con perspectiva de género de los posibles riesgos o factores psicosociales diferenciales de mujeres y hombres ni se refleja la posibilidad de adaptación de puestos en situación de embarazo y lactancia. Aunque nos consta se realizaron talleres sobre actuación en caso de incendios y accidentes en el espacio laboral, también existen personas encargadas de seguridad en cada sede. Todo ello dirigido y dinamizado por GRUMESA.

En relación con la información facilitada sobre **bajas médicas durante el año 2022** no se observa vinculación directa al sexo, aparece 1 baja reflejada en las retribuciones, desconocemos el motivo.

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área de Salud Laboral

Revisiones médicas incluyendo ginecología: 5,6% de cumplimiento

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área de Salud Laboral

El cumplimiento del 5,6% sugiere la necesidad de mejorar el acceso a revisiones médicas, incluida la atención ginecológica, para asegurar el bienestar de los empleados.

Hasta ahora estaban unidas “Salud Laboral y Prevención de acosos”, a partir de ahora que ambas áreas se separan pensamos centrará más la atención individual a cada una de ellas. Aunque es cierto que la prevención de violencias es un tema de salud laboral.

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

La corresponsabilidad tiene que ver con la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de hijos, hijas y personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre desarrollo de intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva. Este concepto se encuentra presente en distinta regulación normativa, *in primis* la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo principal de la presente área es conocer cómo se gestiona la conciliación en la organización. Este asunto es uno de los retos más importantes de la sociedad en la que vivimos, de manera especial en España. Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades de hoy en día, así como la creciente incorporación, la permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia han situado esta cuestión en el primer plano de las agendas políticas.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Área / Medidas

I PIO 2006-2019

Informar a todas las personas de la organización sobre las novedades legislativas en materia de conciliación

II PIO (2020-2023)

Acción nº 5.1: Informar a todas las mujeres y hombres de las novedades legislativas en materia de conciliación. Se informó a

Plantilla

y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres de la organización.

Adaptar los horarios laborales a las necesidades de conciliación de las mujeres y los hombres de la entidad.

Voluntariado

toda la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación laboral y se enviaron manuales de conciliación de vida familiar, laboral y personal a todo el personal técnico.

Acción nº 5.2: Acciones encaminadas a facilitar la conciliación de las personas de la organización. Se adaptaron los horarios a las necesidades de conciliación de cada persona del equipo técnico y personal de voluntariado.

Acción nº 6: Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres de toda la organización. Incluida la revisión de las necesidades individuales en reuniones de equipo técnico y voluntariado y la adaptación de los horarios laborales.

Acción nº 7: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. Sensibilizar y concienciar sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

Como hemos visto anteriormente existe un porcentaje alto de la plantilla en rango de edad maternidad/paternidad, y el **78% de las personas contratadas (81% tasa relativa de mujeres y 71% tasa relativa de hombres) están en edad de plantearse la maternidad/paternidad (25-45 años) o ya tienen hijas/os**. Un dato que, por un lado, muestra la permanencia tanto de mujeres como de hombres en los puestos de trabajo en edades de “posible maternidad/paternidad”, por otro lado, explicita la necesidad de que, posiblemente, requieren o pueden requerir medidas adecuadas para llevar a cabo la conciliación.

Por categorías no nos aporta demasiada información al encontrarse equitativamente repartidas las personas de la plantilla. No consta que **ninguna persona disfrute de reducción de jornada por GLM**.

A pesar de la importancia que la conciliación y la política de los cuidados tiene a la hora de promover una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es posible constatar que **ninguna persona empleada en PSF han demandado permisos para proveer cuidados u otros**. Puede ser que las medidas que se tienen implantadas sean suficientes, que el horario sea facilitador, pero también podrían estar aplicándose otras medidas de manera informal y sería interesante conocerlas para incluirlas como medidas conciliadoras.

Está constatado que las necesidades conciliadoras de la sociedad cada vez serán más variadas. De ahí la necesidad de ir profundizando cada vez más en un área en crecimiento.

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área Conciliación y Corresponsabilidad

Consolidar la información a todas las personas sobre legislación en materia de conciliación: 29,4% de cumplimiento.

Ampliar permisos/reducciones de jornada en temas de conciliación: 66,7% cumplimiento

Realizar una declaración de principios en convenio interno en materia de reducciones de jornada en caso de responsabilidad familiares: 22,2% de cumplimiento.

Realizar un diagnóstico y reorganizar las acogidas y las formaciones para hacerlas en acuerdo en materia de conciliación laboral: 100% de cumplimiento.

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área de Conciliación y Corresponsabilidad

Consolidar la información a todas las personas sobre legislación en materia de conciliación: Se evidencia un bajo cumplimiento del 29,4%, lo que indica la necesidad de mejorar la difusión y sensibilización sobre la legislación relacionada con la conciliación laboral y familiar.

Ampliar permisos/reducciones de jornada en temas de conciliación. Valorar jornada de 4 días.

Realizar una declaración de principios en convenio interno en materia de reducciones de jornada en caso de responsabilidad familiar.

Realizar un diagnóstico y reorganizar las acogidas y las formaciones para hacerlas en acuerdo en materia de conciliación laboral.

G) Retribuciones

Poseer una buena **política salarial** también **ayudará a que la contratación del equipo de trabajo sea más sólida**, porque estarán mejor definidas las condiciones en los contratos, y constituirá un **instrumento de transparencia retributiva**. Una buena gestión de la política salarial es la buena gestión de los salarios en función del momento que esté viviendo la organización.

Las retribuciones vienen determinadas por su Convenio Colectivo, en base al grupo profesional al que se esté asignado. Tal y como aparece en el convenio.

Grupo profesional 0:

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Puestos como:

Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas. Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario, Trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Y se establecen los siguientes **conceptos**, que se analizan completamente con arreglo a los criterios existentes en el registro salarial y en base a todas las personas que han estado contratadas durante el año 2022 -no necesariamente coincide con la media de la plantilla- y a lo que aparece reflejado en el CAPÍTULO XI **Retribuciones**

Artículo 51. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales: Personal y/o Ad Personam.
- C) Otras percepciones compensatorias: Complementos salariales de puesto
- D) Pagas extraordinarias.

A la vez para el análisis se tendrá en cuenta la **duración máxima de la jornada ordinaria**. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Complementos personales

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo. Solo dos hombres no han cobrado complemento personal.

Complementos por el ejercicio de cargos

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, como son: Coordinación General y Coordinación de Proyectos, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

Durante el 2022 una mujer ha cobrado por la Coordinación General y 9 (7 mujeres y 2 hombres) han sido Coordinación SubA. Ver análisis completo en [\(Anexo Auditoría Salarial\)](#)

H) Infrarrepresentación femenina

Una de las modificaciones presentadas en su momento por el RD 6/2019, de 1 de marzo, fue la incorporación de la infrarrepresentación femenina entre las materias de análisis obligatorio en el diagnóstico previo a los Planes de Igualdad.

El empleo precario, la segregación horizontal y vertical son características de una amplia parte del trabajo remunerado realizado por las mujeres. El área de infrarrepresentación femenina se muestra fundamental a fin de conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

En el caso de PSF, este fenómeno no se da, sino todo lo contrario, **el aspecto que merece atención es precisamente la sobrerrepresentación femenina en casi todas las categorías**, algo propio del tercer sector. Pero esto no quiere decir que necesariamente debamos incidir en introducir en cada categoría al sexo menos representado. Esta medida llamada de acción positiva se diseñó para aquellos ámbitos, la mayoría, donde existiendo suficientes mujeres capacitadas para ocupar determinados puestos, la socialización diferencias de género actúa, de manera indirecta, para que las propias mujeres no elijan determinadas profesiones y/o categorías. Es decir, para la mayor parte de organizaciones masculinizadas. Esto en contraposición con lo que el propio convenio determina. A nuestro entender, de manera no acertada.

En el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, se establece la utilización de acciones positivas consistentes en otorgar el puesto de trabajo en igualdad de condiciones al candidato o candidata cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir. Este apartado está incluido en el convenio como una medida para promover la igualdad de género y asegurar una representación equilibrada de ambos sexos en diferentes puestos de trabajo

PSF debemos considerar que es una organización bastante horizontal y que las diferencias salariales y de responsabilidad entre N1 y N2 son muy pequeñas. Teniendo esto en cuenta podemos concluir que el 48% de la plantilla ocupa puestos de responsabilidad. En base a **tasas relativas de ocupación de mujeres y hombres**, el 46% de los hombres en plantilla se encuentran en puestos de responsabilidad, y las mujeres representan el 50%. Por lo que, seguimos sin observar segregación horizontal, ni **segregación vertical tampoco**.

Aunque esta área no se encontraba anteriormente separada, revisando los planes anteriores seleccionamos algunas medidas que implícitamente perseguían monitorizar la infrarrepresentación femenina.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Área / Medidas	I PIO 2016-2019	II PIO (2020-2023)
Plantilla	Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de selección utilizado, desagregando los datos por sexo. Garantizando un proceso de selección no discriminatorio. Estandarizar las pruebas selectivas garantizando la neutralidad de las mismas. Realización de la matriz de categorías.	Valorar en las candidaturas, formación en sensibilización, género e igualdad de oportunidades
Voluntariado		

Dentro de una **asociación el máximo órgano de toma de decisiones es la Junta Directiva** de la misma, por lo que corresponde también analizarla en base al análisis de posibles segregaciones e infrarrepresentaciones. Como ya hemos mencionado varias veces en este documento, un aspecto clave que caracterizan al Tercer Sector es la participación de las mujeres en sus diferentes ámbitos, desde empleo hasta voluntariado. La presencia de la mujer en cargos directivos y la brecha de género en el mundo laboral sigue siendo una tarea pendiente para muchos sectores, incluido el sector social. Según apunta el estudio 'La presencia femenina en el Tercer Sector'⁸ elaborado por la Fundación Lealtad, el "49% de los miembros de patronatos y juntas directivas son mujeres, y el 53% de las ONG analizadas están dirigidas por una mujer". Datos que ponen de manifiesto la feminización del sector, así como su aproximación a la paridad de género.

Sin embargo, y aunque los progresos son sustanciales, el estudio también revela una tendencia que no debe pasar desapercibida para las ONG. Y es que el porcentaje de mujeres directoras y la ocupación de órganos de gobierno por estas, desciende notablemente en aquellas organizaciones cuyos presupuestos anuales superan los 5 millones de euros. De tal modo, cuanto mayor es la organización, menor es la presencia de las mujeres. Por ello, a pesar de que el techo de cristal cada vez es más fino en este sector, la realidad es que aún queda trabajo por hacer y camino por recorrer.

Según los Estatutos de la Asociación PSF, mediante la asamblea de personas socias se regirá, administrará y representará por la **Junta Directiva**, compuesta por 7 personas, de las cuales 5 son mujeres ocupando los cargos de presidencia, vicepresidencia, secretaría y 2 vocales, y 2 hombres ocupando los puestos de tesorería y vocal. Se encuentra **feminizada en un 71%, un punto por encima de la plantilla**.

⁸ <https://www.fundacionlealtad.org/el-tercer-sector-mas-cerca-de-la-paridad/>

El **Consejo** es el órgano colegiado de gestión de la Asociación y está compuesto por aquellas personas responsables de las líneas de actuación y trabajo (programas, proyectos, servicios, áreas, departamentos, etc.), que en cada momento se estén desarrollando, preferiblemente contará con una persona representante de la entidad y/o componente de la Junta Directiva.

Por lo que respecta a la **representación de personas trabajadoras (RLT)**, solo hay una y es una mujer. Incluso habiéndose presentado a las últimas elecciones, 15 de octubre de 2023, un hombre y una mujer.

I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los hechos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, causando sufrimientos, daños y otras consecuencias negativas sobre la dignidad, la salud, la seguridad, la autonomía y el empleo de las implicadas, así como sobre el clima laboral de sus entornos y, en conjunto, sobre las relaciones sociales y la mentalidad cultural de la sociedad de la que forman parte. Unos hechos de extrema gravedad que son, por tanto, manifestaciones específicas de una amplia problemática social de gran magnitud, como son las violencias machistas, de raíz heteropatriarcal.

No nos consta que, en los últimos años, se haya **registrado en PSF ninguna incidencia y/o queja. Tampoco se haya realizado apertura de ningún expediente de denuncia.**

Los protocolos de prevención en contra del acoso sexual y por razón de sexo nacen con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

Ha sido posible comprobar que la plantilla de PSF dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación frente a acosos. La asociación dispone de un **“protocolo para la prevención del acoso moral o sexual en PSF”**, que fue aprobado en el transcurso de su I PIO, antes de 2019, desconocemos fecha exacta.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Área / Medidas

I PIO 2016-2019

Elaboración de una declaración de principios que muestre el compromiso de la entidad en la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso moral
Difusión de la declaración de principios a todas las áreas de actuación de

II PIO (2020-2023)

Revisar y actualizar los protocolos de acoso sexual

Somos conocedoras de que al tener un protocolo se produce un efecto disuasorio de cualquier comportamiento ilícito en las organizaciones, siempre y cuando se recojan los siguientes puntos:

Declaración de principios: Donde se prohíba expresa y taxativamente cualquier conducta de acoso. En el documento analizado se encuentra bien recogido:

“Se reconoce el derecho de todas las personas a recibir un trato respetuoso, la salvaguarda de la dignidad e integridad moral, y la no discriminación. Se enfatiza la importancia de adoptar medidas para garantizar igualdad de trato y se establece que todas las formas de acoso constituyen una falta grave que no será tolerada”.

Aunque en tanto en el cuestionario como en el grupal, se sugiere fortalecer la declaración de principios para abordar adecuadamente la violencia de género. Podría ser prueba de no estar suficientemente difundido el cambio.

Despidos: Que se vinculen las conductas a faltas laborales de leve, graves, muy graves, etc. y sean sancionables,

“Se menciona que en caso de comprobarse la existencia de acoso moral o sexual, la organización tomará las medidas disciplinarias adecuadas dentro del marco de la legislación vigente”.

Se hace referencia al convenio laboral pero no queda claramente establecidas las diferencias entre acoso puramente laboral y acoso sexual y no aparece referencia a acoso por razón de sexo. Es importante ya que se determinan por legislaciones diferentes -con actualizaciones recientes- y el tenerlos mezclados podría provocar confusión. Se recomienda su actualización para estar bien cubierta la asociación y prevenir posibles situaciones.

Comunicación interna: A pesar de que en el cuestionario y el grupal se *“reconoce una adecuada atención y revisión de los protocolos de acoso para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso”*. También se menciona *“fortalecer la declaración de principios para abordar adecuadamente la violencia de género”*.

Tampoco tenemos constancia documental de la recepción del protocolo y de los documentos de solicitud de intervención por parte de la plantilla. Por lo que recomendamos se realice una vez revisado y adaptado a la legislación.

Concienciación: Realización de campañas de sensibilización y/o formación a todos los niveles de la organización. Observamos que se encuentra contemplado en el protocolo, *destaca la importancia de la conciliación entre las partes y reitera la intolerancia hacia cualquier forma de acoso, comprometiéndose a regular la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo mediante estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación.*

Por lo que respecta al **alcance**, se indica,

“Este protocolo es aplicable a todas las personas que están bajo la responsabilidad de Psicólogos y Psicólogas Sin Fronteras. Abarca los comportamientos y situaciones que se dan en el entorno laboral relacionados con el acoso moral o sexual.

Esto implica que todas las personas asociadas con la organización, incluyendo empleados, voluntarios y cualquier otra persona que forme parte de su entorno laboral, están cubiertas por este protocolo y deben adherirse a sus disposiciones y principios”.

En cuanto a la **tipología y definición de los diferentes acosos**, vemos muy poco desarrollado el acoso sexual y nada el de por razón de sexo. Se adjunta como anexo una tipología de conductas solo referidas al acoso sexual y al acoso moral.

Disposición final. Desde Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. No se hace referencia a que la legislación laboral la permite, pero la legislación violencia de género imposibilita la conciliación. Sería conveniente ajustar también este término en función del tipo de acoso y la legislación pertinente.

Los **plazos** estipulados para la investigación y resolución de un posible caso de acoso, laboral y sexual están todos unificados, parece muy larga para las posibles consecuencias que puede tener sobre las personas que lo están sufriendo. Se viene recomendando no alargarlo más de 15 días y en el mismo quedan los plazos muy vagos. Posible pérdida de tiempo mientras se constituye una comisión y se decide de qué tipo sea. Se recomienda en la revisión se adecue también esta parte.

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Revisión protocolos de acoso: 100% cumplimiento

Declaración principios violencia de género: 44,4% de cumplimiento.

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Declaración principios violencia de género: Con un cumplimiento del 44,4%, se sugiere fortalecer la declaración de principios para abordar adecuadamente la violencia de género.

J) Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista

El lenguaje es un medio de comunicación que permite expresar lo que sentimos y pensamos, y se ha ido construyendo a lo largo de la historia reflejando la especificidad de cada cultura.

La nuestra, una cultura de perspectiva androcéntrica ha derivado en expresiones, escritas o no, que reflejan los estereotipos aprendidos, y que han infravalorado a las mujeres, las han despreciado, las han discriminado y las han ocultado. El sexismo lingüístico ha relacionado tradicionalmente a la mujer con la sumisión, y al hombre con la fuerza, derivando en expresiones lingüísticas que discriminan porque asignan valores distintos a identidades masculinas y femeninas, en detrimento de las segundas.

El análisis detenido sobre las organizaciones del tercer sector (TS) respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, revela la conciencia creciente en estas organizaciones respecto de la necesidad de recuperar su papel como agentes esenciales en la transformación social y como promotoras de una reflexión y un diálogo crítico que implique la participación de la ciudadanía.

Las organizaciones y movimientos sociales españoles del TS están en contacto y dialogan con las redes de cooperación y solidaridad de iniciativas sociales globales (foros sociales, plataformas, asociaciones...). Estas redes actúan como fuente de colaboración y apoyo de las iniciativas en lenguaje no sexista, como matriz de aprendizaje de nuevas estrategias y herramientas para la puesta en práctica de este enfoque participativo y ayudan a mantener la coherencia en la tensión local/global de esta mirada.

Será necesario observar a partir de las dificultades y estrategias que conocemos la capacidad de las organizaciones del TS español para implicar y movilizar todo su potencial hacia la adquisición de esta mirada crítica feminista y la práctica de una comunicación transformadora de la sociedad.

En PSF la comunicación interna se realiza a través de aplicaciones móviles y virtuales, e-mails, reuniones, teléfono y presenciales.

Los principales métodos de comunicación externa con las personas asociadas son mediante redes sociales tales como facebook, twitter e instagram, usando siempre un lenguaje inclusivo. También se usa correo electrónico, teléfono, y correo postal.

Los métodos de comunicación con el voluntariado también son a través de diferentes aplicaciones móviles y redes sociales, e-mail y de forma presencial a través de las reuniones de coordinación quincenales.



Revisada la documentación interna que se nos ha facilitado y la página web de la organización, concluimos que **el lenguaje utilizado por PSFde manera general es no sexista además de inclusivo**. No solo los textos, también las imágenes que aparecen vinculadas a ellos. Seguramente fruto del trabajo de los dos planes anteriores. Aunque, a veces, se sigue haciendo uso del masculino como genérico “Nosotros” “Juntos, hacemos la diferencia” por lo que se recomienda seguir incidiendo en este aspecto.

Acogida nuevo voluntariado



¡Bienvenidos al corazón de nuestra familia de voluntarios! La sección de 'Acogida Nuevo Voluntariado' es tu punto de partida en esta emocionante aventura de servicio. Aquí encontrarás recursos, orientación y todo lo que necesitas para unirse a nuestra causa y hacer una diferencia significativa. ¡Te damos la bienvenida!

— Únete a nosotros para marcar la diferencia juntos

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Área / Medidas

Plantilla y Voluntariado

I PIO 2016-2019

Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la información de
Incorporar dentro del plan de formación del voluntariado la

II PIO (2020-2023)

Cambiar oficialmente el nombre de la ONG, de
“Psicólogos sin Fronteras” a “psicólogas y psicólogos sin fronteras”

información de las políticas de igualdad de PsF.	
Formación en uso del lenguaje inclusivo.	Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista
Programa de formación del nuevo voluntariado, módulo formativo en Igualdad de Género.	Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área Lenguaje inclusivo y no sexista

Cambiar oficialmente el nombre de la ONG, de “Psicólogos sin Fronteras” a “psicólogas y psicólogos sin fronteras: 55,6% de cumplimiento.

Consolidar formación de lenguaje inclusivo no sexista en el área de voluntariado: 100% de cumplimiento

Que todas las personas de nueva incorporación, tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan los protocolos de acoso y las declaraciones de principios de la ONG: 27,8% de cumplimiento

Que todas las personas de nueva incorporación tanto de equipo técnico como de voluntariado, conozcan nuestros planes de igualdad: 41,2% de cumplimiento

Conclusiones de las reflexiones Espacio-grupal:

Área Lenguaje inclusivo y no sexista

Con un cumplimiento del 55,6%, se indica un progreso hacia la implementación de lenguaje inclusivo en la comunicación de la organización.

Se observa un cumplimiento del 27,8% y del 41,2%, lo que señala la necesidad de mejorar la sensibilización y capacitación para que todas las personas de nueva incorporación estén informadas sobre los protocolos y principios de la ONG.

K) Transversalidad de la perspectiva de género en su “producto”

Si bien el objeto último de un Plan de Igualdad es la promoción de la igualdad hacia adentro de la organización, como cuestión de coherencia básica con el trabajo social impulsado por las organizaciones del Tercer Sector hacia fuera, conviene no perder de vista la necesaria complementariedad de ese trabajo con la integración de género en las intervenciones sociales.

El análisis de género constituye, por tanto, la herramienta previa y necesaria para promover la igualdad de género en cualquier acción o intervención social.

En general, las organizaciones muestran una tendencia a priorizar la segunda estrategia sobre la primera, concretándose en metodologías y herramientas de planificación sensibles al género para el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos e intervenciones sociales (es decir, los “productos” de la organización). Sin embargo, estas estrategias no se analizan ni evalúan formando parte del Plan de Igualdad.

Las estrategias de impulso de género requieren de una amplia participación del personal de la organización y a todos los niveles, tanto técnicos y administrativos, como políticos y de toma de decisiones, así como de acciones positivas y recursos adecuados para su puesta en práctica a medio y largo plazo. En definitiva, una

organización “sexista”, difícilmente podrá llevar a cabo proyectos sensibles a la igualdad de género de manera coherente. De ahí la necesidad de que todo aparezca recogido en el mismo documento como garantía de coherencia de la organización.

Aplicar el análisis de género nos permite comprender mejor la vida de las mujeres y los hombres, tanto de dentro de la organización como aquellas personas (voluntariado y/o personas usuarias) que van a verse afectadas por la intervención. Si tenemos en cuenta la cantidad de personas que, de una u otra manera, se ven afectadas, interpeladas por las actividades de las organizaciones del tercer sector, será fácil concluir que, si nuestro objetivo es “cambiar la realidad existente” hacia otra en la que se de menos discriminaciones, contemplando dentro del Plan de Igualdad indicadores de género en nuestras intervenciones, necesariamente le encontraremos más sentido a nuestra dedicación.

Últimamente la necesidad de trabajar **transversalmente y en equipo**, de un modo interdisciplinar, aparece de manera reiterada al plantearse mejoras en el funcionamiento de las organizaciones. Surgen nuevos problemas y demandas que no afectan a un solo sector sino al conjunto de la organización, y se precisan actuaciones integrales que aprovechen sinergias, que optimicen los recursos existentes y que den mayor calidad al resultado.

PSF lleva años poniendo en marcha numerosos planes y proyectos integrales (Plan Estratégico 2023, Plan de Igualdad 2023, Plan de voluntariado 2023...), que requieren de una decidida apuesta por el trabajo en equipos interdisciplinares para ofrecer mejores servicios y programas a la ciudadanía.

Del "**II Plan Estratégico 2018-2023**" de PSF, se pueden extraer varias ideas clave que refuerzan la realización de planes de igualdad y el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres:

Derecho a la Atención Psicológica para Todas las Personas: Este eje estratégico se centra en garantizar el acceso universal a la atención psicológica, abogando por la equidad en el acceso a los servicios de salud mental (Diapositiva 62-64).

Empoderamiento de Comunidades Vulnerables: PSF se esfuerza por fortalecer comunidades en situaciones de vulnerabilidad y/o emergencia humanitaria, con un enfoque particular en el empoderamiento y la resiliencia, lo cual incluye la promoción de la equidad de género (Diapositiva 65-66).

Derechos de las Personas Migrantes: Este eje aborda los derechos y necesidades de las personas migrantes, con un enfoque inclusivo y equitativo, asegurando que las mujeres migrantes reciban atención y apoyo específicos (Diapositiva 69-71).

Derechos de la Mujer y Equidad de Género: PSF prioriza la defensa y promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género. Esto incluye

proyectos específicos para abordar la violencia de género y fortalecer los derechos de las mujeres en varios contextos (Diapositiva 72-74).

Fortalecimiento Asociativo: Este eje busca mejorar la capacidad organizativa de PSF, lo que indirectamente apoya la implementación efectiva de programas de igualdad de género (Diapositiva 75-76).

Participación en Redes y Campañas: PSF participa activamente en redes y campañas que promueven la igualdad de género y los derechos humanos, lo que refuerza su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres (Diapositivas varias).

Estas ideas son fundamentales para reforzar la implementación y el desarrollo de planes de igualdad dentro de la organización, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades y derechos. Tal y como aparecen relacionadas en la última **memoria de la entidad 2022**:

Compromiso con la Equidad de Género: PSF tiene un enfoque fuerte en la equidad de género, trabajando para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en todas sus áreas de intervención (p. 49-50, 399-400).

Atención Psicológica Inclusiva y Equitativa: La organización brinda atención psicológica a personas afectadas por diversas crisis, asegurando una respuesta inclusiva y equitativa sin discriminación por género (p. 93-96).

Empoderamiento de las Mujeres: PSF enfoca parte de su trabajo en el empoderamiento de las mujeres, en particular aquellas expuestas a la violencia de género, fomentando su recuperación integral y participación activa en la sociedad (p. 564-575, 582-587).

Participación Activa de Grupos Diversos: La entidad promueve la participación activa y la inclusión de diversos grupos, incluyendo la perspectiva de género en todos sus programas y proyectos (p. 481-497).

Promoción de la Igualdad en la Comunicación: La comunicación y la sensibilización son herramientas clave en la promoción de la igualdad de género. PSF utiliza estas estrategias para fomentar cambios en actitudes y comportamientos respecto a la igualdad de género (p. 1000-1024).

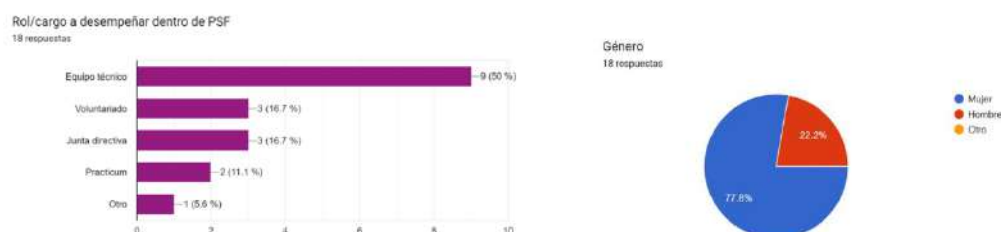
Atención a Poblaciones Vulnerables con Enfoque de Género: Los programas de PSF se centran en atender a poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluyendo un fuerte enfoque en la igualdad de género para garantizar que las necesidades específicas de las mujeres sean abordadas (p. 663-677).

Formación y Sensibilización en Temáticas de Género: La entidad lleva a cabo talleres y programas de formación que incluyen la temática de género, contribuyendo a una mayor concienciación y conocimiento sobre la igualdad de género (p. 1108-1111).

Estas ideas y enfoques demuestran el compromiso de PSF con la igualdad de género y son fundamentales para reforzar los planes de igualdad y trabajar activamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En base a ello se crean **Alianzas** y se establecen convenios con otras entidades. Entre ellas ASIEM, CIEsNO, Colegio oficial de Psicología, PVCV, etc. y convenios de colaboración con otros organismos como con Consorci Hospital General Universitari de València, Ayuntamientos y Consellerías.

Por lo que respecta a la respuesta pasada a la plantilla referente a la evaluación del II Plan de Igualdad resaltamos que la participación fue baja y este es uno de los mayores indicadores para medir el grado de implicación de las personas de la organización con las políticas de igualdad. Los principales resultados de esta evaluación fueron los siguientes:

Perfil de personas que participaron en la encuesta



La evaluación cualitativa destaca avances significativos en algunas áreas del plan de igualdad, mientras que señala la necesidad de reforzar y mejorar ciertas acciones para lograr una mayor efectividad en la promoción de la igualdad de género y la salud laboral en PSF. Es fundamental seguir trabajando en la implementación y seguimiento del plan para garantizar un ambiente laboral inclusivo y seguro que promueva la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la organización.

Dado el tiempo que se lleva trabajando desde esta perspectiva, diseñando proyectos que la contemplan, pensamos pueden ser modelo de buenas prácticas para otras organizaciones si aprovechamos la herramienta estratégica que es un Plan de Igualdad y además la transversalizamos con el resto de los planes y políticas de la organización. Algunas muestras de ello:



Sin embargo, en ninguno de los planes anteriores aparecen referencias a trabajar de manera transversal el género. Proponemos hacerlo en esta edición en respuesta a alguna de las sugerencias de la plantilla.

La opinión de la plantilla respecto al grado de cumplimiento de Acciones del I Plan de Igualdad, destacamos:

Área Transversalidad perspectiva de género

Sistemas de información que incluyan de forma sistemática la variable género y sexo: 100% de cumplimiento

Dotar al II Plan de Igualdad de presupuesto: 22,2% de cumplimiento.

Valoración planes de igualdad en convenios de colaboración y contratación externa: 22,2% de cumplimiento

12.DAFO por área y propuesta de objetivos

La composición de la plantilla de PSF durante 2022 se caracterizaba por una predominancia femenina, con un 70% de mujeres y un 30% de hombres, lo que indica una feminización en la distribución general de la plantilla.

En cuanto a la distribución por puestos y departamentos, se observa una distribución variada de géneros, aunque algunos roles, como la Coordinación SubA, tienen una mayor representación femenina (7 mujeres frente a 2 hombres). En roles como Psicólogo/a y Técnico/a Administrativo/a, también hay una mayor presencia femenina. En general, la mayoría de los puestos parecen estar feminizados, aunque se menciona que no hay discriminación por género en la organización, tanto vertical como horizontalmente.

La distribución por edades muestra una plantilla joven, variando desde los 25 hasta los 55 años, repartidos uniformemente entre diferentes grupos de edad. Esto puede ser indicativo de un ambiente de trabajo dinámico y posiblemente de una organización que atrae a profesionales en etapas tempranas o intermedias de su carrera.

Respecto a la antigüedad, la mayoría de la plantilla (87% tanto en hombres como en mujeres) tiene una antigüedad menor a 3 años. Esto sugiere una alta rotación, posiblemente debido a la naturaleza de financiación por subvenciones de la organización.

En cuanto a la situación familiar, un 85% de los hombres no tienen hijos/as, comparado con el 56.25% de las mujeres. Esto podría indicar diferencias en las responsabilidades familiares o en la elección de equilibrar la vida laboral y familiar entre géneros.

En términos de educación, la mayoría de la plantilla, independientemente del género, tienen un alto nivel de educación, con muchos de ellos poseyendo grados y másteres de especialización. Solo una persona tiene formación profesional adecuada para su puesto.

Sobre la jornada laboral, el 70% de la plantilla trabaja a tiempo parcial, lo que podría deberse a la estructura de financiación basada en proyectos de la organización.

Finalmente, en cuanto al tipo de contrato, el 70% de la plantilla tiene un contrato indefinido, aunque hay una mayor proporción de mujeres (37%) que hombres (14%) con contratos temporales.

En resumen, PSF muestra una fuerte presencia femenina en su plantilla y en varios puestos clave. Hay una alta rotación y una predominancia de contratos a tiempo parcial y temporales, lo que puede reflejar la naturaleza del financiamiento por proyectos. Además, la organización parece comprometida con la igualdad de género, sin evidencia de discriminación por género en la distribución de roles.

Análisis por áreas:

A) Proceso de Selección y Contratación:

La organización adopta prácticas de selección y contratación no discriminatorias, destacando la importancia de la sensibilización en género. Se han implementado en los dos PIOS anteriores varias medidas para garantizar un proceso equitativo y libre de prejuicios de género: **Desagregación de Datos por Sexo en Candidaturas, Matriz de Puntuaciones Neutral al Género, Uso de Lenguaje Inclusivo en Ofertas de Empleo, Objetividad en el Proceso de Selección y Valoración de la Formación en Género e Igualdad de Oportunidades**. Sin embargo, es crucial asegurar que estas prácticas no solo se apliquen en teoría, sino que se implementen efectivamente, promoviendo la diversidad en todos los niveles. Se identifican algunas áreas de mejora:

Falta de Herramientas Concretas: Existe la posibilidad de que falten herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso.

Sesgos Inconscientes: Aunque hay un compromiso con un proceso no discriminatorio, los sesgos inconscientes en la selección de personal siguen siendo una amenaza.

Falta de Estandarización en Cuestionarios de Entrevistas Personales: Se detectó la falta de estandarización en los cuestionarios de entrevistas personales, lo que puede afectar la objetividad del proceso de selección.

Además, se observa una ausencia de datos estadísticos desagregados por sexo en los procesos de reclutamiento y selección, lo que podría dificultar el análisis detallado y el seguimiento de la igualdad de género en estos procesos.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Posible falta de herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso. Amenazas: Sesgos inconscientes en la selección de personal. Fortalezas: Compromiso con un proceso no discriminatorio y valoración de la formación en género. Oportunidades: Implementar herramientas de selección basadas en competencias para reducir sesgos.	Implementar herramientas y prácticas de selección basadas en competencias para minimizar sesgos. Desarrollar y aplicar un protocolo de selección que asegure la equidad y diversidad en la contratación.

B) Clasificación Profesional:

La clasificación profesional se estructura en varios niveles, reflejando un esfuerzo por equilibrar responsabilidades y habilidades sin sesgos de género. Sin embargo, se identifican algunas áreas que requieren atención y mejora:

Estructura de Clasificación Profesional: La clasificación profesional en PSF se estructura en varios niveles, buscando equilibrar responsabilidades y habilidades sin sesgos de género. Aun así, se sugiere la necesidad de realizar revisiones periódicas para asegurar que esta estructura siga siendo relevante y justa, especialmente en relación a la evolución de los roles laborales.

Promoción Profesional: Aunque la promoción profesional en PSF parece basarse en principios de igualdad, se identifica la ausencia de mecanismos transparentes y claros para la promoción. Se propone la creación de un sistema transparente y equitativo de promoción profesional, con criterios claros y accesibles para todas las personas.

Convenio Colectivo y Políticas de Promoción: El "Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social" menciona la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, pero no detalla un proceso específico de promoción profesional. Se enfatiza la formación en igualdad de género y el uso de un lenguaje inclusivo, pero se sugiere la necesidad de trabajar en un protocolo de promoción y carrera profesional.

Revisión de Denominaciones de Categorías Profesionales: Se ha realizado una matriz de categorías para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, asegurando que las denominaciones de categorías profesionales no generen sesgos de género.

Retribuciones y Condiciones de Trabajo: Las retribuciones en PSF se determinan en base al grupo profesional asignado, y no se evidencia una tendencia de feminización o segregación horizontal del trabajo de las mujeres, indicando una aproximación equitativa en este aspecto.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad. Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual. Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género. Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.	Realizar revisiones anuales de la clasificación profesional para garantizar su actualización y relevancia. Establecer un comité de revisión con enfoque en igualdad de género para supervisar la clasificación.

C) Formación:

Aunque la formación en género e igualdad se valora en el proceso de selección, sería recomendable implementar programas de formación continua para el personal existente, fortaleciendo la comprensión y el compromiso con la igualdad de género en todos los niveles de la organización. Aunque existen algunas áreas de mejora:

Que esté estructurada la formación y sea continua.

Que el programa formativo se evalúe periódicamente.

Que aparezca en el programa formativo un apartado de género y prevención violencia.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Falta de programas de formación continua en género para el personal existente. Amenazas: Desactualización del personal en temas de igualdad y género. Fortalezas: Valoración de la formación en género en el proceso de selección. Oportunidades: Desarrollo de programas de formación continua para fortalecer la igualdad.	Implementar programas de formación continua en igualdad de género y sensibilización para todo el personal. Evaluar periódicamente la eficacia de la formación en género y realizar ajustes según sea necesario.

D) Promoción Profesional:

La promoción profesional parece basarse en principios de igualdad, pero sería conveniente reforzar los siguientes desafíos:

Falta de Referencias Específicas a la Promoción Profesional: No se han encontrado referencias específicas a "promoción profesional", "promoción del personal" o "carrera profesional" en los documentos asociativos de PSF, lo que indica una posible falta de enfoque en esta área. Además, se ha identificado la falta de programas de mentoring y formación en igualdad de oportunidades para el equipo directivo y de recursos humanos.

Necesidad de Mecanismos Transparentes para la Promoción: Aunque la promoción profesional parece basarse en principios de igualdad, se sugiere la necesidad de establecer mecanismos claros y transparentes que aseguren la igualdad de oportunidades en el avance profesional, independientemente del género.

Ausencia de Promociones Durante 2022: No se encontraron casos de personas promocionadas en el año 2022. Esto puede deberse a la estabilización en los puestos de trabajo típica del tercer sector y a la conformación política de la asociación, así como a la falta de recorrido en las categorías laborales aplicables según los convenios de actuación.

Convenio Colectivo y Políticas de Promoción: El "Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social" aborda la promoción profesional en el contexto de políticas de igualdad y no discriminación. Se menciona la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y la utilización de acciones positivas para otorgar puestos de trabajo en igualdad de condiciones a candidatos de género subrepresentado. Sin embargo, no se detalla un proceso específico de promoción profesional dentro de PSF.

Falta de Detalles Concretos sobre Procedimientos de Promoción: Dentro de PSF no se encontraron detalles concretos sobre procedimientos o políticas de promoción profesional. Se recomienda trabajar en un protocolo de promoción y carrera profesional.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción. Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción. Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades. Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.	Crear un sistema transparente y equitativo de promoción profesional, con criterios claros y accesibles para todos. Fomentar un entorno que apoye el desarrollo y la promoción de todos los géneros.

E) Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial:

La organización muestra un compromiso con la igualdad salarial y buenas condiciones laborales. Es esencial mantener una vigilancia continua y realizar auditorías salariales periódicas para prevenir y corregir cualquier desigualdad que pueda surgir.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Riesgo de desigualdades no detectadas sin auditorías regulares. Amenazas: Cambios en el mercado laboral que afecten la equidad salarial. Fortalezas: Estructura retributiva transparente y compromiso con la igualdad salarial. Oportunidades: Auditorías salariales periódicas para mantener la equidad.	Realizar auditorías salariales anuales para identificar y corregir cualquier brecha de género. Establecer un mecanismo de seguimiento y ajuste de las condiciones laborales para garantizar la equidad continua.

F) Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral:

PSF reconoce la importancia de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, hay un reconocimiento de que se necesitan políticas más específicas y medidas concretas para facilitar un verdadero equilibrio entre estas esferas. La organización ha tomado pasos iniciales para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad, pero todavía hay oportunidades para desarrollar y fortalecer estas políticas.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo. Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos. Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.	Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género. Promover una cultura laboral que valore y respete la vida personal y familiar de todos los empleados.

G) Retribuciones:

PSF muestra un enfoque consciente y transparente en la gestión de las retribuciones, con una estructura definida por el convenio colectivo y un compromiso con la revisión y ajuste continuo para asegurar la equidad salarial. La organización reconoce la importancia de una buena política salarial tanto para la equidad interna como para la eficacia en la contratación y retención del personal, especialmente en un contexto cambiante.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Necesidad de revisión continua para asegurar equidad. Amenazas: Posibles desequilibrios salariales no detectados. Fortalezas: Transparencia en la estructura de retribuciones. Oportunidades: Mejora continua en la estructura salarial para reflejar equidad y mercado.	Mantener un sistema de retribuciones transparente y revisarlo periódicamente para garantizar la equidad de género. Implementar un proceso de evaluación y ajuste de salarios para reflejar los cambios en el mercado y las responsabilidades laborales.

H) Infrarrepresentación Femenina:

En PSF no se da el fenómeno de infrarrepresentación femenina, sino más bien lo contrario. La situación en PSF se caracteriza por una sobrerrepresentación femenina en casi todas las categorías, lo cual es común en el tercer sector. El enfoque en PSF, por lo tanto, no está en abordar una infrarrepresentación femenina, sino más bien en gestionar la sobrerrepresentación de una manera que mantenga la igualdad y equidad de género en todas las áreas y niveles de la organización.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Riesgo de perpetuar un sesgo inconsciente en los procesos de selección y promoción que favorezca a un género sobre otro. Amenazas: Riesgo de que la sobrerrepresentación femenina no se refleje en todos los niveles, especialmente en posiciones de liderazgo. Fortalezas: Consciencia y reconocimiento explícito de la sobrerrepresentación femenina en la organización.	Desarrollar e implementar estrategias para aumentar la representación femenina en áreas donde estén subrepresentadas. Monitorizar y reportar el progreso hacia la paridad de género en todos los niveles profesionales.

Oportunidades: Potencial para promover activamente la diversidad de género en los roles de liderazgo y decisiones estratégicas.	
--	--

I) Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

PSF ha establecido medidas y protocolos para abordar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, demostrando un compromiso con la creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso. Sin embargo, la organización debe continuar con la actualización y revisión regular de estos protocolos para asegurar su relevancia y efectividad, además de promover una cultura de concienciación y educación continua sobre estos temas.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos. Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados. Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro. Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.	Actualizar y fortalecer los protocolos de prevención de acoso, asegurando su conocimiento y aplicación en toda la organización. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.

J) Área de Salud Laboral:

PSF ha tomado medidas importantes en cuanto a la salud laboral, incluyendo la prevención del acoso y la integración de un enfoque de género. Sin embargo, hay áreas de mejora, como el acceso a revisiones médicas y la concienciación general sobre la política de seguridad y salud laboral. Además, la separación de las áreas de salud laboral y prevención de acosos puede ayudar a enfocar más atención y recursos en cada una de estas importantes áreas.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Falta de información detallada en el documento sobre políticas específicas. Amenazas: Riesgos laborales no contemplados desde una perspectiva de género. Fortalezas: Potencial para integrar la salud laboral con un enfoque de género. Oportunidades: Desarrollo de políticas de salud laboral inclusivas y equitativas.	Desarrollar políticas específicas de salud laboral que tengan en cuenta las diferencias de género. Realizar evaluaciones de riesgos laborales con un enfoque de género y aplicar medidas preventivas correspondientes.

K) Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista:

PSF ha mostrado un compromiso significativo con la promoción de un lenguaje inclusivo y no sexista, reconociendo su importancia en la creación de un ambiente laboral respetuoso e igualitario. Aunque se han hecho avances, sigue siendo importante la formación continua y la implementación de políticas que aseguren la consistencia en el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la organización.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Riesgo de no aplicar consistentemente el lenguaje inclusivo. Amenazas: Percepción de falta de compromiso con la igualdad de género. Fortalezas: Conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo. Oportunidades: Formación y sensibilización continua sobre el uso de lenguaje inclusivo.	Establecer directrices para el uso consistente del lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo y monitorear su aplicación efectiva.

L) Transversalidad de Género:

PSF reconoce la transversalidad de género como un aspecto esencial en su funcionamiento, buscando integrar la perspectiva de género de manera amplia y coherente en todas sus operaciones y decisiones. La implementación efectiva de este enfoque requiere un compromiso continuo con la revisión y adaptación de políticas y prácticas para asegurar una verdadera inclusión y equidad de género en todos los aspectos de la organización.

DAFO ÁREA	PROPUESTA DE OBJETIVOS
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas. Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género. Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.	Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones de la organización de manera sistemática. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.

Informe Diagnóstico concluido en València a 15 de noviembre de 2023 por

Alia
 Asociación por la Igualdad de
 Oportunidades entre mujeres y varones
 Inscripción R.N.A. Nº 593825
 CIF: G-98220692

13. Propuestas de objetivos por áreas asumiendo los planes anteriores

III PIO 2023-2027 PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS PSF			
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Posible falta de herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso. Amenazas: Sesgos inconscientes en la selección de personal. Fortalezas: Compromiso con un proceso no discriminatorio y valoración de la formación en género. Oportunidades: Implementar herramientas de selección basadas en competencias para reducir sesgos.	1. Proceso de selección y contratación	1. Proceso de Selección y Contratación: Implementar y mantener procesos de selección y contratación transparentes y libres de sesgos de género, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.	1.1 Implementar herramientas y prácticas de selección basadas en competencias para minimizar sesgos
			1.2. Desarrollar y aplicar un protocolo de selección que asegure la equidad y diversidad en la contratación.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad. Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual. Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género. Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.	2. Clasificación profesional	2. Desarrollar un sistema de clasificación profesional justo y equitativo que refleje las habilidades, experiencia y méritos de todas las personas empleadas, independientemente de su género.	2.1. Realizar revisiones anuales de la clasificación profesional para garantizar su actualización y relevancia.
			2.2. Disponer de personal capacitado para la revisión con enfoque en igualdad de género para supervisar la clasificación.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Falta de programas de formación continua en género para el personal existente. Amenazas: Desactualización del personal en temas de igualdad y género. Fortalezas: Valoración de la formación en género en el proceso de selección. Oportunidades: Desarrollo de programas de formación continua para fortalecer la igualdad.	3. Formación	3. Proveer formación continua y específica en igualdad de género y sensibilización para todo el personal, incluyendo módulos sobre diversidad, inclusión y prevención del acoso.	3.1. Proveer formación en igualdad de género.
			3.2. Evaluar periódicamente la eficacia de la formación en género y realizar ajustes según sea necesario.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción. Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción. Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades. Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.	4. Promoción profesional	4. Establecer criterios claros, justos y transparentes para la promoción profesional, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todas las personas empleadas.	4.1. Fomentar un entorno que apoye el desarrollo y la promoción de todos los géneros.
			4.2. Crear un sistema transparente y equitativo de promoción profesional, con criterios claros y accesibles para todos.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Riesgo de desigualdades no detectadas sin auditorías regulares. Amenazas: Cambios en el mercado laboral que afecten la equidad salarial. Fortalezas: Estructura retributiva transparente y compromiso con la igualdad salarial. Oportunidades: Auditorías salariales periódicas para mantener la equidad.	5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	5. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan la igualdad.	5.1. Asegurar condiciones que respeten y promuevan la igualdad
			5.2. Realizar auditorías salariales anuales para identificar y corregir cualquier brecha de género.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo. Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos. Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.	6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo.	6.1. Promover una cultura laboral que valore y respete la vida personal y familiar de todos los empleados
			6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.

III PIO 2023-2027 PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS PSF			
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Riesgo de perpetuar un sesgo inconsciente en los procesos de selección y promoción que favorezca a un género sobre otro. Amenazas: Riesgo de que la sobrerrepresentación femenina no se refleje en todos los niveles, especialmente en posiciones de liderazgo. Fortalezas: Consciencia y reconocimiento explícito de la sobrerrepresentación femenina en la organización. Oportunidades: Potencial para promover activamente la diversidad de género en los roles de liderazgo y decisiones estratégicas.	7. Infrarrepresentación femenina	7. Promover una diversidad equilibrada en todos los niveles y áreas	7.1. Desarrollar e implementar estrategias para aumentar la representación femenina en áreas donde estén subrepresentadas.
			7.2. Monitorizar y reportar el progreso hacia la paridad de género en todos los niveles profesionales.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Necesidad de revisión continua para asegurar equidad. Amenazas: Posibles desequilibrios salariales no detectados. Fortalezas: Transparencia en la estructura de retribuciones.	8. Retribuciones	8. Establecer y mantener una estructura de retribuciones justa, transparente y equitativa, que garantice la igualdad salarial entre todos los géneros.	8.1. Implementar un proceso de evaluación y ajuste de salarios para reflejar los cambios en el mercado y las responsabilidades laborales.
			8.2. Mantener un sistema de retribuciones transparente y revisarlo periódicamente para garantizar la equidad de género.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos. Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados. Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro. Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.	9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	9.1. Actualizar y fortalecer los protocolos de prevención de acoso, asegurando su conocimiento y aplicación en toda la organización.
			9.2. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Falta de información detallada en el documento sobre políticas específicas. Amenazas: Riesgos laborales no contemplados desde una perspectiva de género. Fortalezas: Potencial para integrar la salud laboral con un enfoque de género. Oportunidades: Desarrollo de políticas de salud laboral inclusivas y equitativas.	10. Área de salud laboral	10. Integrar un enfoque de género en la salud laboral, asegurando acceso a servicios de salud adecuados y promoviendo el bienestar integral de todas las personas empleadas.	10.1. Realizar evaluaciones de riesgos laborales con un enfoque de género y aplicar medidas preventivas correspondientes.
			10.2. Promover el bienestar integral
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Riesgo de no aplicar consistentemente el lenguaje inclusivo. Amenazas: Percepción de falta de compromiso con la igualdad de género. Fortalezas: Conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo. Oportunidades: Formación y sensibilización continua sobre el uso de lenguaje inclusivo.	11. Área de comunicación y lenguaje no sexista	11. Implementar y reforzar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, educando y sensibilizando a toda la plantilla sobre su importancia.	11.1. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo y monitorear su aplicación efectiva.
			11.2. Establecer directrices para el uso consistente del lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.
RESULTADOS DIAGNÓSTICO	Área	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas. Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género. Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.	12. Área Transversal de género	12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.	12.1. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones de la organización de manera sistemática.
			12.2. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.

14. Implantación y presupuesto

En la fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el PIO, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas al presente PIO.

El Plan recoge un total de **43 medidas** que se ejecutarán a lo largo de su vigencia distribuidas de la manera en que aparecen más abajo. Cada una de ellas desarrollada en fichas individuales [\(ver Anexo IV\)](#).

Han sido propuestas, negociadas y aprobadas por la Comisión Negociadora y responden con coherencia a los resultados del diagnóstico, así como a los recursos y medios disponibles para lograr dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

Presupuesto Coste económico: Se ha realizado una estimación entre coste de herramientas que se externalizan y pagan, coste de otros recursos y materiales, así como desplazamientos y coste de horas del personal asalariado dentro de sus competencias, en base a ello estimamos la cantidad de recursos económicos con que dotaremos a este III PIO será de 3.000 € anuales para el primer año de vigencia y de 2.800 € para el segundo, tercer y cuarto año.

Corresponde a la Comisión Negociadora el impulso inicial del PIO, así como el de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla (art. 6 RD 901/2020), siendo la constitución de una Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación) una de las primeras medidas a adoptar, tal como se prevé en el plan de actuaciones, decidiéndose el mismo día de la aprobación de este plan y en la misma acta, quienes compondrán la Comisión de Seguimiento y Evaluación [\(ver Anexo VI\)](#). En principio serán las mismas personas que han compuesto la Comisión Negociadora (1 persona de Junta Directiva y 1 persona RLT) pero implicando en la ejecución de las diferentes medidas al máximo de personas de la organización, tal y como se puede ver en las fichas individuales de cada medida [\(ver Anexo IV\)](#).

15. Cronograma de actuaciones

En base a los objetivos y áreas acordados el cronograma de implantación para cada una de las medidas queda como sigue:

III PIO 2023-2027 PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS PSF						
Área	Nº	MEDIDAS	2023 2024	2024 2025	2025 2026	2026 2027
1. Proceso de selección y contratación	1.1.1	Realizar formaciones en diversidad e inclusión para el personal de RRHH y para quienes puedan participar en procesos de selección. Basado en competencias.	X		X	
	1.2.1.	Desarrollar e implementar un sistema de reclutamiento basado en competencias para minimizar sesgos.		X		
	1.2.2.	Priorizar la contratación de personas que hayan previamente tenido un contrato temporal con la entidad asociado a algún proyecto temporal. En caso de relación satisfactoria. También del voluntariado	C	C	C	C
	3		2	2	2	2
2. Clasificación profesional	2.1.1.	Realizar un análisis detallado de los puestos actuales para identificar y abordar cualquier aspecto que pueda contribuir a la feminización excesiva. Esto puede incluir la revisión de descripciones de trabajo y requisitos para asegurar que no existan sesgos de género inadvertidos.	X			
	2.1.2.	Implementar políticas de sucesión que aseguren la diversidad de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.			X	C
	2.2.1.	Proporcionar formación regular sobre igualdad de género, sesgos inconscientes y diversidad para todo el personal, con un enfoque especial en los responsables de la toma de decisiones y gestión de recursos humanos.	X		X	
	2.2.2.	Organizar talleres y sesiones grupales de sensibilización para promover la comprensión y valoración de la diversidad de género en todos los niveles de la organización.			X	X
	4		2	0	3	2
3. Formación	3.1.1.	Incorporar la perspectiva de género en la formación de habilidades interpersonales y profesionales. Incluyendo a personas usuarias y al voluntariado		X		X
	3.2.1	Realizar un análisis detallado de las necesidades formativas teniendo en cuenta las diferencias de género. Esto puede incluir encuestas, entrevistas o grupos focales para comprender las necesidades específicas de diferentes géneros en la empresa.	X	X	X	X
	2		1	2	1	2
4. Promoción profesional	4.1.1.	Crear y comunicar un sistema transparente de promoción profesional.		X		
	4.1.2.	Difundir el Plan de Promoción y movilidad entre toda la plantilla		X		
	4.2.1.	Incluir en la memoria anual del Plan de promoción y movilidad los puestos efectivamente promocionados, con indicación de origen y destino. Desagregado por sexos. Monitoreando y ajustando el sistema de promoción para garantizar la igualdad de oportunidades, en caso de ser necesario.			X	C
	4.2.2.	Ofrecer formación en liderazgo que incluya módulos sobre cómo liderar con perspectiva de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo				X
	4		0	2	1	2
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	5.1.1.	Implementar un plan de auditoría salarial anual. Realizar ajustes basados en los resultados de las auditorías para mantener la equidad salarial.	X			
	5.2.1.	Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada		X		
	2		1	1	0	1
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	6.1.1.	Estudiar la posibilidad de implementar políticas de trabajo flexible y teletrabajo incluyendo para ello en el registro salarial no solo el número de menores a cargo, también la fecha de nacimiento y número de otras personas a cargo.	X			
	6.1.2.	Analizar la viabilidad de establecer la jornada laboral de 4 días.				X
	6.2.1.	Realizar periódicamente un estudio de necesidades conciliadoras de la plantilla, entendiéndola en sentido amplio, no solo en cuanto a cuidados a menores y familiares próximos.		X		X
	6.2.2.	Recoger los motivos por los que las personas adoptan reducciones de jornada más allá de las legales.		X		X
	6.2.3.	Incorporar el PIO completo en el Pack de bienvenida a la organización.	X	C	C	C
	6.2.4.	Crear un Plan de corresponsabilidad incorporando las medidas de conciliación de aplicación en la organización			X	
	6.2.5.	Incorporar el Plan de corresponsabilidad el Pack de bienvenida a la organización.		X		
	7		2	4	2	4

III PIO 2023-2027 PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS PSF						
Área	Nº	MEDIDAS	2023 2024	2024 2025	2025 2026	2026 2027
7. Infrarrepresentación femenina	7.1.1.	Desarrollar políticas activas para promover la igualdad en la contratación y promoción de las mujeres en todas las áreas.			X	C
	7.2.1.	Monitorear el impacto de estas estrategias y realizar ajustes para optimizar la paridad de género.				X
	2		0	0	1	2
8. Retribuciones	8.1.1.	Revisar y actualizar la estructura de retribuciones para garantizar la equidad.		X	C	C
	8.2.1.	Mantener una comunicación abierta y transparente sobre la política salarial y los beneficios para asegurar que el personal comprenda y valore el sistema de retribuciones.			X	C
	2		0	1	2	2
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	9.1.1.	Diferenciar y actualizar los protocolos entre Protocolo de acoso laboral y Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	X			
	9.2.1.	Reforzar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo haciéndolo extensivo a personas usuarias, voluntariado, otras personas que nos visiten, etc.	X			
	9.2.2.	Realizar talleres adaptados a las personas usuarias para educarles sobre el respeto mutuo, las relaciones saludables y el reconocimiento de comportamientos inapropiados.	X	C	C	C
	9.2.3.	Proporcionar recursos de apoyo a las víctimas de acoso, incluyendo asesoramiento psicológico y asistencia legal si es necesario.		X	C	C
	9.2.4.	Coincidiendo con el 25N realizar jornadas de reflexión sobre nuestra percepción de proximidad de situaciones de violencia de género y machista.	X	X	X	X
	5		4	3	3	3
10. Área de salud laboral	10.1.1.	Realizar evaluaciones de riesgos laborales con enfoque de género, incidiendo en los posibles riesgos o factores psicosociales diferenciales de mujeres y hombres. Incluir la posible adaptación de puestos en situación de embarazo y/o lactancia.	X	C	C	C
	10.2.1.	Revisar el PRL por si carece de perspectiva de género. En caso de no contemplarlo reclamar a la empresa que lo gestiona su adecuación en base a vuestro compromiso con la igualdad	X			
	2		2	1	1	1
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista	11.1.1.	Capacitación en lenguaje inclusivo para todo el personal de manera progresiva, eligiendo personas cada año que pertenezcan a diferentes áreas	X	C	C	C
	11.2.1.	Revisión y adaptación de todos los materiales de comunicación. Monitorear la implementación efectiva del lenguaje inclusivo.		X	C	C
	11.2.2.	Crear un protocolo de actuación para garantizar que los materiales formativos de los cursos que reciben la plantilla y las personas usuarias, voluntariado y asociados y asociadas, no son sexista y sean inclusivas, tanto en el lenguaje empleado como en los contenidos.				X
	3		1	2	2	3
12. Área Transversal de género	12.1.1.	Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género.		X	C	C
	12.1.2.	Revisar todos los listados para acreditar que en todos ellos se desagrega por sexo.	X	C	C	C
	12.1.3.	Utilizar todas las plataformas de comunicación de la organización para promover la igualdad de género y educar al público sobre su importancia.	X	C	C	C
	12.2.1.	Asegurarse de que el lenguaje, las imágenes y los mensajes usados en la comunicación externa reflejen y promuevan la igualdad y la diversidad de género.	X	C	C	C
	12.2.2.	Implicar en la implementación del PIO a representantes de diferentes departamentos y niveles, asegurando una amplia participación y compromiso.	X	C	C	C
	12.2.3.	Designación de una persona Responsable de temas de igualdad en la organización	X			
	12.2.4.	Ampliar la atención en crisis a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad en Valencia. Sabiendo que la mayor parte de ellas son mujeres.	X	C	C	C
	7		6	6	6	6
	43		21	24	24	30

16. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

El presente PIO será objeto de evaluaciones anuales: una al final de cada año de vigencia, siendo una de ellas la evaluación intermedia y otra la evaluación final. Con esta planificación, el plan atiende a los requisitos determinados por el RD 901/2020.

Al finalizar el primer año de vigencia, la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación) establecerá los términos de referencia para realizar una primera evaluación participativa, con el objetivo de evaluar la implementación de las medidas, la consecución de objetivos y proponer mejoras o adaptaciones del mismo. El mismo procedimiento será adoptado con tal de llevar a cabo las evaluaciones anuales siguientes y la evaluación final, una vez transcurrido el período de vigencia.

El sistema de seguimiento y evaluación será realizado mediante la recogida de fichas “Medidas-Seguimiento” para cada una de las medidas del PIO, de manera periódica, con carácter informativo y transparente, y promoviendo la participación de las personas y áreas involucradas. Ver detalle individual de las fichas [\(ver Anexo IV\)](#).



III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

1. Proceso de selección y contratación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:	
Debilidades: Puede haber una percepción limitada de la diversidad en los procesos de selección.	
Amenazas: Riesgo de sesgos inconscientes en la selección y en la promoción de la diversidad.	
Fortalezas: Uso de selección ciega y discriminación positiva para promover la igualdad.	
Oportunidades: Mejorar la diversidad en los equipos de selección y en la promoción de vacantes.	
OBJETIVOS:	
O1: Continuar evitando discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.	
O2: Analizar el proceso de formación interna en género.	
INDICADOR:	
I.1.3. Continuar con la selección ciega de currículos.	
DESCRIPCIÓN:	
PERSONA RESPONSABLE:	
RHHH	
PERSONAS DESTINATARIAS:	
Toda la plantilla y grupos de interés.	
RECURSOS:	
Materiales:	Material tangible
Económicos:	Material de oficina
Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.	
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO: 22/12/2023 FECHA FIN: 22/12/2027
2024	2025
x	x
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:	
I.1.3. Acreditación documental de uso de la misma.	



III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:			
PERSONA RESPONSABLE: RHHH			
MEDIDA: I.1.3. Continuar con la selección ciega de currículos.			
EJECUCIÓN:			
Forma de ejecución	Realizada ☒ En proceso ☐ No realizada ☐		
Grado de ejecución			
INDICADORES DE IMPACTO:			
I.1.3. Acreditación documental de uso de la misma.			
Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:			
DIFICULTADES Y BARRERAS:			
SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:			
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:			
VISTO BIENLO COMISIÓN IGUALDAD:			

Dicho sistema estará estructurado en tres ejes:

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones.

Evaluación de RESULTADOS	• Grado de cumplimiento de los resultados previstos para las medidas
Evaluación de IMPACTO	• Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores)

Asimismo, los siguientes indicadores y criterios de evaluación podrán ser adoptados:

Evaluación de proceso	Evaluación de Resultado	Evaluación de impacto
○ Grado de sistematización de los procedimientos. ○ Grado de información y difusión entre la plantilla. ○ Grado de adecuación de los recursos humanos. ○ Grado de adecuación de los recursos materiales. ○ Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información. ○ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones. ○ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha. ○ Mecanismos de seguimiento periódico específicos establecidos en cada acción	○ Nivel de ejecución del Plan. ○ Número total de acciones por áreas implementadas en la asociación. ○ Número y género de las personas beneficiarias por áreas. ○ Número y género de las personas beneficiarias por categoría organizativa. ○ Grado de desarrollo de los objetivos planteados. ○ Efectos no previstos del Plan en la organización. ○ Indicadores específicos planteados en cada acción.	○ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla. ○ Disminución segregación vertical. ○ Disminución segregación horizontal. ○ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres. ○ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades. ○ Cambios en la cultura del consistorio. ○ Cambios en la imagen del consistorio. ○ Cambios en las relaciones externas del consistorio. ○ Mejora de las condiciones de trabajo. ○ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

17. Procedimiento de modificación

El plan de actuación aquí acordado podrá ser objeto de modificaciones y/o ampliaciones a lo largo de la vigencia del plan de igualdad. Esto en base a lo establecido en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, que especifica que “las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”. En todo caso, el plan **deberá revisarse** cuando concurren algunas de las circunstancias recogidas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020.

En caso de ser preciso modificar el Plan, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad (Seguimiento y Evaluación), que acometerá los trabajos que resulten necesarios para la actualización del diagnóstico y de las medidas.

En el caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión, esta podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

18. Anexos

Anexo I: Acta de constitución de la Comisión Negociadora

Acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad

En Valencia, 23 de Octubre del 2023 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

Betty Roca Hubbauer, PRESIDENTA

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

María del Carmen Toribio Faubel, REPRESENTANTE TRABAJADORAS

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora¹ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- BETTY ROCA HUBBAUER, PRESIDENTA

En representación de la plantilla por²:

- MARÍA DEL CARMEN TORIBIO FAUBEL

2. Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

¹ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

² La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

- Conformar la comisión de seguimiento una vez iniciado el plan

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Betty Roca Hubbauer y Secretaria a María del Carmen Toribio Faubel.³

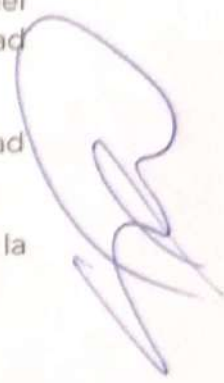
Serán funciones de la Presidencia:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Conformar la comisión de seguimiento una vez iniciado el plan

Serán funciones de la Secretaría:

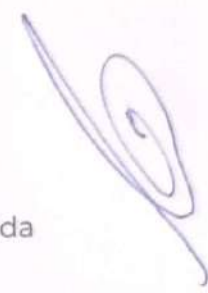
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

³ Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
 - Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
 - Conformar la comisión de seguimiento una vez iniciado el plan.
 - Apunte de actas.
- 

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.



3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cada dos semanas y establece la siguiente agenda (Anexo I) de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Linnéa Sánchez Sepúlveda, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 15:00 horas del día 23 de Octubre de 2023

Firma:

Betty Roca

En representación de Organización

Firma:

Mamen Toribio

En representación de Trabajadores

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DESRUTINI DELECCIONS PER A DELEGATS DE PERSONAL (CONCLUSIO)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONS PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DADES D'IDENTIFICACIO: A OMPLIR PER L'EMPRESA / DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIR POR LA EMPRESA
Nom / Nombe: PSICOLOGOS SIV EMULZENAS ESPANA CIF: 6 4 6 2 8 3 4 1 0
Nom comercial / Nombre comercial: ISSEL CP: 46003
Domicili legal / Domicilio legal: CI GUARD DE GUARDIA CP: 46003
Municipi / Municipio: Valencia Provincia / Province: Valencia
Activitat econòmica principal / Actividad económica principal: Actividades de consultoría y
ingeniería

2. CENTRE DE TREBALL EMPRESA / CENTRO DE TRABAJO
Nom / Nombre: PSICOLOGOS SIV EMULZENAS Adreça / Dirección: Ciudad de Guard, 1
Municipi / Municipio: Valencia

Comarca / Comarca: LI MONZA Municipi / Municipio: Valencia
Telèfon / Teléfono: CP 46003 Activitat econòmica principal / Actividad económica principal:

Codi complet cotització / Código cuenta cotización: 461549238
1 ☒ Empresa privada 2 ☐ Empresa pública
3 ☐ Adm. de l'Estat / Adm. del Estado 4 ☐ Adm. de la Seg. Social
5 ☐ Adm. Autonòmica / Adm. Autonómica 6 ☐ Adm. Local
7 ☐ Sector Públic Autonòmic / Sector Público Autonómico

Si la contestació a la pregunta anterior és 3 o 4 indiqueu / Si la contestación a la pregunta anterior es 3 o 4 indique:
Ministeri / Ministerio:

Organisme Autònom / Organismo Autónomo:

3. CONVENI APPLICABLE ALS TREBALLADORS DEL CENTRE DE TREBALL
CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
Nom / Nombre: CONVENIO DE PCOL SOCIAL Número:

4. TREBALLADORS DEL CENTRE DE TREBALL / TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
Treballadors fixos (treballadors amb contracte de duració superior a l'any) 1 20
Treballadors fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1 20
Treballadors eventuals (treballadors amb contracte de fins a un any de duració) 2
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
Treballadors eventuals (treballadors amb contracte de duració superior a l'any) 3
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de duración superior al año) 3
Total jornades treballades per eventuais en els últims 12 mesos 4
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 4
Treballadors eventuals a l'efecte de comput (casella 3 dividit per 200) 5
Trabajadores eventuales a efectos de comput (casilla 3 dividido por 200) 5
Total treballadors a l'efecte de comput (casella 1+4) 6 20
Total trabajadores a efectos de comput (casillas 1+4) 6 20

ESPAI RESERVAT PER AL SEGELL I LA SIGNATURA DE L'EMPRESA / ESPACIO RESERVADO PARA EL SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Data de redacció de l'Acta / Fecha de redacción del Acta: 11/10/2023
Com a secretaris certifiquem amb els signants la veracitat de les dades referides al procés electoral que figuren tot seguit, corresponents a la realització d'eleccions de representants dels treballadors en el Centre de Treball / Como Secretarios certificamos con los abajo firmantes la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo.

de l'Empresa / de la Empresa: PSICOLOGOS SIV EMULZENAS
President / Presidente: Secretaris / Secretarios:
Representant de l'Empresa / Representante de la Empresa:

ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONS PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per la Mesa Electoral)
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplir por la Mesa Electoral)

Num. de preavis / Num. de preaviso (previamente): 46 1293 2023
Num. registre de l'Acta / Num. registro del Acta: 46 1517 23
Tipus d'Acta / Tipo de Acta:
5. DADES GENERALS DE LA VOTACIÓ / DATOS GENERALES DE LA VOTACION
Total electors / Total electores: 20

6. CANDIDATURES PRESENTADES: ATRIBUCIÓ DE LLOCS I VOTS OBTINGUTS
CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

7. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

8. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

9. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

10. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

11. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

12. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

13. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DESRUTINI DELECCIONS PER A DELEGATS DE PERSONAL (CONCLUSIO)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONS PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per la Mesa Electoral)
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplir por la Mesa Electoral)

Num. de preavis / Num. de preaviso (previamente): 46 1293 2023
Num. registre de l'Acta / Num. registro del Acta: 46 1517 23
Tipus d'Acta / Tipo de Acta:
5. DADES GENERALS DE LA VOTACIÓ / DATOS GENERALES DE LA VOTACION
Total electors / Total electores: 20

6. CANDIDATURES PRESENTADES: ATRIBUCIÓ DE LLOCS I VOTS OBTINGUTS
CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

7. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

8. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

9. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

10. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

11. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

12. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

13. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

14. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

15. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

16. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

17. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

18. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

19. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

1. CCCO 110000 2 1 9
2. CCCO 110000 2 1 9
3. CCCO 110000 2 1 9
4. CCCO 110000 2 1 9
5. CCCO 110000 2 1 9
6. CCCO 110000 2 1 9
7. CCCO 110000 2 1 9

Anexo II: Registro y Auditoria Salarial

INFORME RESULTADOS AUDITORIA
RETRIBUTIVA PSICÓLOGOS Y PSICÓLOGAS SIN
FRONTERAS

Datos analizados plantilla año 2022

Fecha de realización noviembre 2023

1. INTRODUCCIÓN

Un **Plan de Igualdad**, tal y cómo lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es 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.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

PSF es una organización sin fines de lucro dedicada a la Acción Comunitaria. Alejada de intereses partidistas y económicos.

Su misión va más allá de la psicología, uniendo a profesionales de diversas disciplinas con el objetivo de transformar las desigualdades sociales y promover el acceso universal a la Salud Mental Digna, reconociendo que es un derecho humano fundamental esencial para el bienestar personal y comunitario.

Su plantilla se encuentra distribuida en base a las siguientes áreas:

TA.3 Análisis por Área

Personas por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. COORDINACION GENERAL		1	1
1. GESTION	1	3	4
2. ACCION SOCIAL	5	11	16
3. INTERNACIONAL	1	1	2
Total general	7	16	23

Y rige el Convenio colectivo **Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024** se abordan varios aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y la auditoría salarial:

1. Condiciones de Trabajo:

- *Se prohíbe cualquier discriminación en materia salarial basada en raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad. Se garantiza igual retribución por puestos de trabajo iguales y la igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.*
- *Se enfatiza la protección de la salud de los trabajadores, no solo frente a riesgos físicos sino también aquellos que pueden afectar la salud psíquica.*

2. Auditoría Salarial:

- *Aunque no se detalla explícitamente una auditoría salarial en la sección visible del documento, el convenio establece claramente la prohibición de discriminación en la retribución y promueve la igualdad en las condiciones de empleo. Además, se establecen incrementos salariales para los años 2022, 2023 y 2024, lo que sugiere un seguimiento continuo de las prácticas salariales.*

Es importante tener en cuenta que estos aspectos se enmarcan dentro de las políticas de igualdad y no discriminación, y son aplicables a las entidades que operan en el sector de la acción e intervención social.

El III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social hace referencia específica a esta línea de acción, incluyendo en sus prácticas medidas de acción positiva y de consecución de la igualdad de género. También la Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

Precisamente la plataforma nacional del Tercer Sector presentó un Compromiso por la Igualdad de Género Tercer Sector de Acción Social en 2014 que hace hincapié en las medidas efectivas para lograr la igualdad real entre sexos en las organizaciones de este sector. Asimismo, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas recordó en su declaración política de 2015 el papel de la sociedad civil y la importancia de la actividad de las ONGs en pro de la igualdad de género, insistiendo en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

Por lo que afecta al “Registro retributivo” Tal y como establece el **Real Decreto 902/2020, 13 de octubre en su Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.**

“1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

Conforme a la regulación establecida por el **Estatuto de los Trabajadores** y el **Real Decreto 902/2020**, 13 de octubre, el **registro retributivo** habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. De acuerdo con esto es obligatoria la realización de un registro retributivo que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de **que**, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ORGANIZACIÓN

Poseer una buena **política salarial** también **ayudará a que la contratación del equipo de trabajo sea más sólida**, porque estarán mejor definidas las condiciones en los contratos, y constituirá un **instrumento de transparencia retributiva**. Una buena gestión de la política salarial es la buena gestión de los salarios en función del momento que esté viviendo la organización.

Las retribuciones vienen determinadas por su Convenio Colectivo, en base al grupo profesional al que se esté asignado. Tal y como aparece en el convenio.

Grupo profesional 0:

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación. A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Puestos como: Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas. Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario,

Trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Y se establecen los siguientes **conceptos**, que se analizan completamente con arreglo a los criterios existentes en el registro salarial y en base a todas las personas que han estado contratadas durante el año 2022 -no necesariamente coincide con la media de la plantilla- y a lo que aparece reflejado en el CAPÍTULO XI **Retribuciones**

Artículo 51. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales: Personal y/o Ad Personam.
- C) Otras percepciones compensatorias: Complementos salariales de puesto
- D) Pagas extraordinarias.

A la vez para el análisis se tendrá en cuenta la **duración máxima de la jornada ordinaria**. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Complementos personales

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo. Solo dos hombres no han cobrado complemento personal.

Complementos por el ejercicio de cargos

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, como son: Coordinación General y Coordinación de Proyectos, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

Durante el 2022 una mujer ha cobrado por la Coordinación General y 9 (7 mujeres y 2 hombres) han sido Coordinación SubA.

4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

Análisis de Salario por Puesto

Para analizar el posible **desequilibrio salarial hombres/mujeres** en PSF debemos recordar su estructura laboral. Mediremos atendiendo a las categorías profesionales desglosadas por sexo, atendiendo a la media y la mediana de los realmente percibido considerando el salario base, la antigüedad, los complementos por categoría funcional, las pagas extraordinarias y los complementos de especialidad donde coincidan mujeres y hombres.

La plantilla de PSF se encuentra compuesta en estos momentos por las siguientes categorías laborales:

Técnico/a de Proyectos
 Coordinación Subárea
 ABOGADA/O
 Psicólogo/a
 Trabajadora Social
 Monitor/a Programa
 Técnico/a. Administrativo/a

Descripción del procedimiento llevado a cabo:

Para abordar el desempeño y encuadrar convenientemente, no hemos podido utilizar las **fichas de puesto** de la organización. Por este motivo hemos decidido abordar su análisis realizando una **valoración del puesto** de trabajo llevado a cabo a través de un procedimiento cuantitativo denominado “método por puntos y factores”. Para ello, nos hemos basado en la guía detallada “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo.

Hemos evaluado cada puesto según distintos criterios denominados “factores” que nos ha permitido establecer un valor numérico a cada puesto y, de este modo, cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

1º PASO: DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DE VALORACIÓN.

1.1. Se han definido cuatro **tipos de factor** de valoración con la finalidad de evaluar todas las tareas ejecutadas por los trabajadores/as de la organización:

TIPO DE FACTOR
CONOCIMIENTO Y APTITUDES
RESPONSABILIDAD
ESFUERZO
CONDICIONES EN LAS QUE SE REALIZA EL TRABAJO

1.2. Se han definido los **subfactores**, adaptados a los puestos de trabajo:

Tanto la de **esfuerzo** (tanto físico, como mental y emocional) como la **de condiciones en las que se realiza el trabajo** hemos decidido darle la misma puntuación a toda la plantilla

(5). Esta organización es muy horizontal y no aplicamos subfactores diferentes para estos factores.

TIPO DE FACTOR	SUBFACTOR
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica
RESPONSABILIDAD	Experiencia
	Supervisión de las personas
ESFUERZO	Emocional, mental y físico
CONDICIONES EN LAS QUE SE REALIZA EL TRABAJO	Fines de semana y nocturnidad

2º PASO: DEFINIR LOS NIVELES DE GRADUACIÓN DE CADA FACTOR Y ASIGNAR UNA PUNTUACIÓN

Se han definido los niveles de exigencia partiendo de los grupos de cotización del convenio y los puntos asociados a cada subfactor. La puntuación está comprendida entre 1 y 5, siempre en orden creciente.

TIPO	CONOCIMIENTO Y APTITUDES	
FACTOR 1	Formación académica	
Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N4	No se requieren estudios específicos	1
N3	FP medio o equivalente	3
N2	Diplomatura o FP superior	3
N1	Licenciatura / Grado	5

TIPO	RESPONSABILIDAD	
FACTOR 2	Experiencia	
Nivel de experiencia necesario para el desempeño del puesto de trabajo de forma satisfactoria		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N4	Ninguna experiencia	1
N3	De 1 a 3 años de experiencia	2
N2	Entre 4 y 5 años de experiencia	4
N1	Entre 6 y 10 años de experiencia	5

TIPO	RESPONSABILIDAD	
FACTOR 3	Supervisión de las personas	
Nivel de experiencia necesario para el desempeño del puesto de trabajo de forma satisfactoria		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N4	Ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1

N3	Organiza el trabajo de forma ocasional y hasta 3 personas	2
N2	Participa en la organización de personas, más de 3	3
N1	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización	5

3º PASO: PONDERACIÓN DE CADA TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR

Con la finalidad de determinar la importancia relativa para la organización de cada tipo de factor y subfactor:

- Se ha ponderado cada tipo de factor asignando un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos sumen el 100%
- B. Se ha ponderado cada subfactor asignando un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos los subfactores de un mismo tipo de factor, sumen el porcentaje total de cada factor.

Cabe destacar que se ha utilizado la misma tabla de ponderación para todos los puestos contemplados en la valoración de puestos de trabajo.

TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
Formación académica	30%
RESPONSABILIDAD	30%
Experiencia	10%
Supervisión de personas	20%
ESFUERZO	20%
CONDICIONES DEL TRABAJO	20%
	100%
	100%

4º PASO: ASIGNACIÓN DE PUNTOS A CADA TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR

En función a la ponderación establecida en el paso anterior, se ha calculado la puntuación de cada factor y subfactor tomando como base una escala de 1.000 puntos.

El objetivo de la asignación de puntuación es reflejar adecuadamente el valor que aporta cada factor y subfactor a cada puesto de trabajo

TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR	PONDERACIÓN	PUNTOS
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%	300
Formación académica	30%	300
RESPONSABILIDAD	30%	300
Experiencia	10%	100
Supervisión de personas	20%	200
ESFUERZO	20%	200
CONDICIONES DEL TRABAJO	20%	200
	100%	1000
	100%	1000

PUESTO	PUNTO
• Coordinación General	15
• Abogado/a	14
• Psicólogo/a	14
• Coordinación Subárea	13
• Trabajadora Social	12
• Técnico/a de Proyectos	10
• Técnico/a. Administrativo/a	9
• Monitor/a Programa	8

AGRUPACIONES ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA				
Puesto-empresa	AGRUPACIÓN			
	N1	N2	N3	N4
Abogada especialista en Extranjería			1	
Coordinación SubA		9		
Monitor/a Programa				1
Psicologo/a			5	
Tec. Proyectos	1	1		1
Técnico/a Administrativo/a				3
Trabajadora Social			1	
TOTAL	1	10	7	5

Retribuciones percibidas

Para analizar las retribuciones recibidas entre trabajadoras y trabajadores durante el ejercicio 2022, hemos partido del registro retributivo aportado por la gestoría de la organización mediado por el Departamento de RRHH que ha completado aquellos aspectos no contemplados en el mismo.

La media y la mediana desempeñan una función semejante para comprender la tendencia central de un conjunto de números. La media ha sido tradicionalmente una métrica popular de un punto medio en un conjunto; sin embargo, tiene la desventaja de ser influida por valores separados que son mucho más altos o bajos que el resto de los valores. Por esa razón, la mediana es una métrica de punto medio mejor para los casos en los que un número pequeño de valores atípicos podrían sesgar drásticamente la media. Calculando a partir de esto las retribuciones normalizadas (o equiparadas) y anualizadas cuando corresponde a partir de las retribuciones cobradas, las cuales, nos han permitido la comparabilidad de los datos.

A tales efectos, determina la legislación, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo

profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La media del total de retribuciones mensuales de la plantilla PSF durante 2022 ha sido de 1.924,7 € para las mujeres y de 1.786,89 € los hombres. Los hombres cobran de media -137 € al mes.

Con intención de averiguar a que se deben las pequeñas diferencias desplegamos cada uno de los puestos de trabajo en los que están clasificadas todas las personas de la asociación por si encontrásemos alguna brecha aunque sea pequeña.

Una de las primeras apreciaciones es que de los 8 puestos de trabajo en 4 de ellos no coinciden hombres y mujeres, por lo que no debemos fijarnos en ellos para este menester. De los otros cuatro puestos son:

Grupo Cotiz	Categoría salarial	M. Salario		Brecha	M. Compl		Brecha	ExtraSal	ExtraSal	Brecha
		Hombres	Mujeres	Mediana Salario	Hombres	Mujeres	Mediana Compl			Mediana ExtraSal
1	Psicólogo/a	1.704,50 €	1.905,75 €	10,56%	32,15 €	149,10 €	78,43%	1.528,34 €	1.122,75 €	0,70%
2	Coordinación SubA	1.741,34 €	1.744,83 €	0,20%	50,92 €	66,12 €	22,98%	243,82 €	0,00 €	0,77%
2	Técnico/a Administrativo/a	1.632,90 €	1.753,89 €	6,89%	10,65 €	10,65 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%
2	Técnico/a Proyectos	1.734,76 €	1.739,10 €	0,24%	51,37 €	46,24 €	-9,98%	0,00 €	0,00 €	0,00%

Psicólogo/a que ocupa a 5 personas (3 mujeres y 2 hombres) y supone el 22% de la plantilla. Se produce una **brecha en el salario medio del 10,53%** debida a que hombres y mujeres tiene una desproporción en % de tiempo trabajados y de ahí también el diferencial en complementos. **Este diferencial es lo que aporta la brecha y no es debida al sexo/género, por lo tanto no se considera discriminatoria.**

Coordinación SubA, ocupada por 2 hombres y 7 mujeres , **el 39% de la plantilla**. Los valores son iguales salvo en complementos que las mujeres cobran un 22,98% más. Debido a que han trabajado menos meses los hombres que las mujeres, por lo **tanto tampoco es brecha discriminatoria.**

Técnico/a Administrativo, la pequeña diferencia viene marcada por el hecho de que las dos mujeres están contratadas al 100% de la jornada y el único hombre al 85%.

Técnico/a de Proyectos, único puesto masculinizado de la organización en complementos arroja una brecha media del 9,98% a favor de los hombres. Tampoco es brecha de género.

6. PLAN DE ACTUACIÓN

Dadas las brechas pequeñísimas, quizá como aspecto de mejora se podría analizar el concepto “complementos asociados al puesto” por clarificar aún más esas pequeñas diferencias. Se recomienda la utilización de la herramienta de **Valoración de Puestos de**

Trabajo recomendada tanto por el Ministerio de Trabajo como por el Ministerio de Igualdad, descargable en:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

dado que entendemos aportaría un mayor conocimiento de la organización y las funciones de los diferentes puestos. Aunque el sistema retributivo se observa bien aplicado y sin discriminaciones por género.

Alia
Asociación por la Igualdad de
Oportunidades entre mujeres y varones
Inscripción R.N.A. N° 593825
CIF: G-98220692


www.psicologassinfronteras.org
CIF: G96288416
psicólogas y psicólogos
sinfronteras
nuestro lado más humano

Anexo III: Acta aprobación Diagnóstico y elección de objetivos y medidas

III PLAN DE IGUALDAD DE PSF

ACTA DE APROBACIÓN DIAGNÓSTICO

Fecha: 30 de noviembre 2023

Hora: 12:00 h

Reunidas *de manera presencial* las siguientes personas,

Nombre y apellidos	Puesto de trabajo	DNI	Correo
Betty Roca Hubbauer	Presidenta	Y61765078A	coordinacion@psicologossinfronteras.org
Maria del Carmen Toribio Faubel	RLT CCOO	22583991S	trabajadorasocial@psicologossinfronteras.org
Dolores Vidal Conesa	Agente de Igualdad ALIA	22960080P	dolores@aliaenred.com

Exponen

Comienza la reunión Betty procediendo a la revisión del diagnóstico que se ha estado trabajando durante el 2023, desde que la Junta Directiva decidiese comenzar el nuevo PIO y que se envió por parte de ALIA la semana pasada a la Comisión Negociadora para su estudio detenido y por si se precisaban correcciones u anotaciones.

Ambas partes toman la palabra para preguntar algunas aclaraciones que llevaba anotadas y entre todas se dan las explicaciones oportunas.

Se procede igualmente a realizar la revisión de los objetivos propuestos y se matizan y corrigen algunos de ellos. Marcando las líneas de las que pueden ser las medidas correspondientes a cada una de las áreas.

Acuerdan

Primero: Aprobar el diagnóstico realizado.

En prueba de ello se firma por las partes el documento que se anexa a esta acta.

Segundo: Aprobar los objetivos y trazar las medidas.

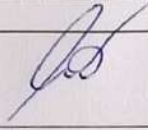
Se acuerda que Dolores recoge todas las propuestas planteadas y enviará en uno o dos días un cuadro con objetivos y medidas por área para proponer calendarización, indicadores y persona/s responsables de cada una de ellas.

III PLAN DE IGUALDAD DE PSF

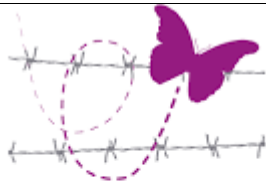
Se acuerda que la celebración de la **próxima reunión** de la Comisión Negociadora tendrá lugar el 29 de diciembre de 2023 a las 13 h. fecha en la que se considera se podrá disponer del Plan de igualdad con el detalle de todas las medidas para proceder a su aprobación.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 15 horas del día 30 de noviembre de 2023.

Nombre y apellidos	Representación	Firma
Betty Roca Hubbauer	Organización	

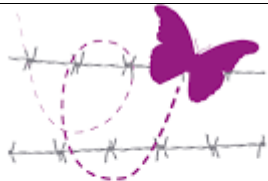
Nombre y apellidos	Representación	Firma
María del Carmen Toribio	Parte social	

Anexo IV: Fichas individuales por medida y área

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

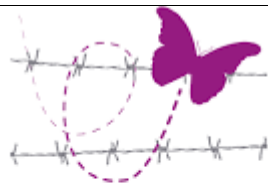
1. Proceso de selección y contratación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Posible falta de herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso.				
Amenazas: Sesgos inconscientes en la selección de personal.				
Fortalezas: Compromiso con un proceso no discriminatorio y valoración de la formación en género.				
Oportunidades: Implementar herramientas de selección basadas en competencias para reducir sesgos.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 1. Proceso de Selección y Contratación: Implementar y mantener procesos de selección y contratación transparentes y libres de sesgos de género, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.				
Ob. Específico: 1.1 Implementar herramientas y prácticas de selección basadas en competencias para minimizar sesgos				
MEDIDA:				
1.1.1Realizar formaciones en diversidad e inclusión para el personal de RRHH y para quienes puedan participar en procesos de selección. Basado en competencias.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X		X		
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Inclusión del curso en el Plan Formativo Anual.				
2. Acreditación documental de realización.				
3.- Listado anual de persona por cargo y sexo que recibe la formación.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	---

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Coordinación General - Betty Roca				
MEDIDA:		1.1.1 Realizar formaciones en diversidad e inclusión para el personal de RRHH y para quienes puedan participar en procesos de selección. Basado en competencias.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Inclusión del curso en el Plan Formativo Anual.			☐	☐	☐	☐
2. Acreditación documental de realización.			☐	☐	☐	☐
3.- Listado anual de persona por cargo y sexo que recibe la formación.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

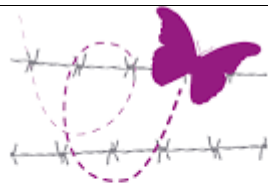


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

1. Proceso de selección y contratación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Posible falta de herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso.				
Amenazas: Sesgos inconscientes en la selección de personal.				
Fortalezas: Compromiso con un proceso no discriminatorio y valoración de la formación en género.				
Oportunidades: Implementar herramientas de selección basadas en competencias para reducir sesgos.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 1. Proceso de Selección y Contratación: Implementar y mantener procesos de selección y contratación transparentes y libres de sesgos de género, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.				
Ob. Específico: 1.2.Desarrollar y aplicar un protocolo de selección que asegure la equidad y diversidad en la contratación.				
MEDIDA:				
1.2.1.Desarrollar e implementar un sistema de reclutamiento basado en competencias para minimizar sesgos.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Incluir la matriz ya existente y las entrevistas estandarizadas que se están usando ya.				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área transversal - Betty Roca - Amelia Buscemi - Cecilia Díaz				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		2026-2027
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Diseño del Proceso de selección.				
2.- Diseño del Protocolo de actuación anterior.				
3.- Evaluación de la aplicación del procedimiento.				
4.- En caso de proceder, modificación versión del Protocolo de Selección.				

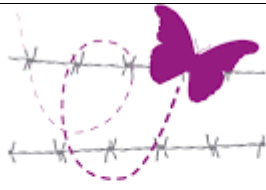


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

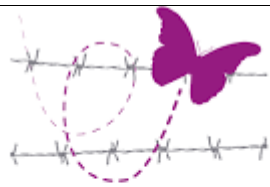
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área transversal - Betty Roca - Amelia Buscemi - Cecilia Díaz				
MEDIDA:	1.2.1.Desarrollar e implementar un sistema de reclutamiento basado en competencias para minimizar sesgos.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Diseño del Proceso de selección.		☐	☐	☐	☐
2.- Diseño del Protocolo de actuación anterior.		☐	☐	☐	☐
3.- Evaluación de la aplicación del procedimiento.		☐	☐	☐	☐
4.- En caso de proceder, modificación versión del Protocolo de Selección.		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

1. Proceso de selección y contratación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Posible falta de herramientas concretas para garantizar la equidad en el proceso.				
Amenazas: Sesgos inconscientes en la selección de personal.				
Fortalezas: Compromiso con un proceso no discriminatorio y valoración de la formación en género.				
Oportunidades: Implementar herramientas de selección basadas en competencias para reducir sesgos.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 1. Proceso de Selección y Contratación: Implementar y mantener procesos de selección y contratación transparentes y libres de sesgos de género, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.				
Ob. Específico: 1.2.Desarrollar y aplicar un protocolo de selección que asegure la equidad y diversidad en la contratación.				
MEDIDA:				
1.2.2.Priorizar las contratación de personas que hayan previamente tenido un contrato temporal con la entidad asociado a algun proyecto temporal. En caso de relación satisfactoria. También del voluntariado				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca / Voluntariado - Aída Royal				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
C		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Listado de personas se presentan a proceso de selección, por sexo e indicación de haber tenido previamente un contrato temporal.				

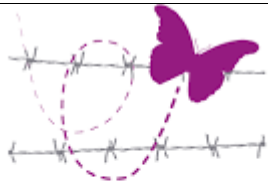


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más **h**umano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

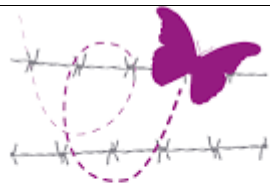
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca / Voluntariado - Aída Royal			
MEDIDA:	1.2.2. Priorizar las contrataciones de personas que hayan previamente tenido un contrato temporal con la entidad asociado a algún proyecto temporal. En caso de relación satisfactoria. También del voluntariado			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Listado de personas se presentan a proceso de selección, por sexo e indicación de haber tenido previamente un contrato temporal.	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

2. Clasificación profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad. Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual. Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género. Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.			
OBJETIVOS:			
Ob. General: 2. Desarrollar un sistema de clasificación profesional justo y equitativo que refleje las habilidades, experiencia y méritos de todas las personas empleadas, independientemente de su género. Ob. Específico: 2.1. Realizar revisiones anuales de la clasificación profesional para garantizar su actualización y relevancia.			
MEDIDA:			
2.1.1. Realizar un análisis detallado de los puestos actuales para identificar y abordar cualquier aspecto que pueda contribuir a la feminización excesiva. Esto puede incluir la revisión de descripciones de trabajo y requisitos para asegurar que no existan sesgos de género inadvertidos.			
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:			
A futuro se puede extender al voluntariado			
PERSONA RESPONSABLE:			
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Materiales	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
X			
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. Acreditación de realización. 2. Informe de resultados y medidas a adoptar, si procede.			

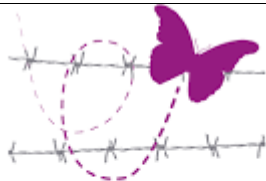


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro lado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

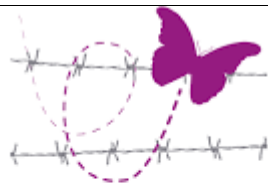
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez			
MEDIDA:	2.1.1. Realizar un análisis detallado de los puestos actuales para identificar y abordar cualquier aspecto que pueda contribuir a la feminización excesiva. Esto puede incluir la revisión de descripciones de trabajo y requisitos para asegurar que no existan sesgos de género inadvertidos.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Acreditación de realización.	☐	☐	☐	☐
2. Informe de resultados y medidas a adoptar, si procede.	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

2. Clasificación profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad.				
Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual.				
Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género.				
Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 2. Desarrollar un sistema de clasificación profesional justo y equitativo que refleje las habilidades, experiencia y méritos de todas las personas empleadas, independientemente de su género.				
Ob. Específico: 2.1. Realizar revisiones anuales de la clasificación profesional para garantizar su actualización y relevancia.				
MEDIDA:				
2.1.2.Implementar políticas de sucesión que aseguren la diversidad de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Empezando por aquellas posiciones masculinizadas.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
		X		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Diseño de dichas políticas.				
2. Acreditación de implementación.				



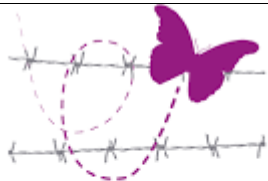
psicólogas y psicólogos
sin fronteras

nuestro lado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

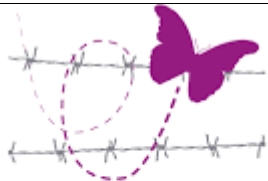
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez			
MEDIDA:	2.1.2. Implementar políticas de sucesión que aseguren la diversidad de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado
1. Diseño de dichas políticas.		☐	☐	☐
2. Acreditación de implementación.		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

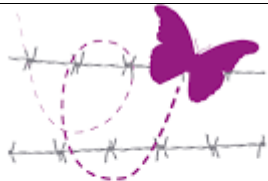
2. Clasificación profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad. Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual. Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género. Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.			
OBJETIVOS:			
Ob. General: 2. Desarrollar un sistema de clasificación profesional justo y equitativo que refleje las habilidades, experiencia y méritos de todas las personas empleadas, independientemente de su género. Ob. Específico: 2.2. Disponer de personal capacitado para la revisión con enfoque en igualdad de género para supervisar la clasificación.			
MEDIDA:			
2.2.1. Proporcionar formación regular sobre igualdad de género, sesgos inconscientes y diversidad para todo el personal, con un enfoque especial en los responsables de la toma de decisiones y gestión de recursos humanos.			
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:			
Plan de Formación			
PVOL. Formación			
PERSONA RESPONSABLE:			
Coordinación General - Betty Roca			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Materiales	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
X		X	
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. Inclusión de la formación en Plan Formativo. 2. Listado de participantes por sexo y categoría.			

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

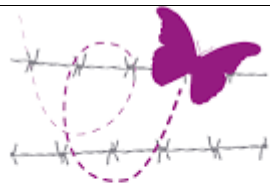
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Coordinación General - Betty Roca				
MEDIDA:		2.2.1. Proporcionar formación regular sobre igualdad de género, sesgos inconscientes y diversidad para todo el personal, con un enfoque especial en los responsables de la toma de decisiones y gestión de recursos humanos.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Inclusión de la formación en Plan Formativo. 2. Listado de participantes por sexo y categoría.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

2. Clasificación profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:					
Debilidades: Necesidad de revisión periódica para asegurar relevancia y equidad.					
Amenazas: Cambios en roles laborales que podrían desequilibrar la clasificación actual.					
Fortalezas: Estructura clara que refleja responsabilidades sin sesgos de género.					
Oportunidades: Adaptación continua de la clasificación a las tendencias laborales actuales.					
OBJETIVOS:					
Ob. General: 2. Desarrollar un sistema de clasificación profesional justo y equitativo que refleje las habilidades, experiencia y méritos de todas las personas empleadas, independientemente de su género.					
Ob. Específico: 2.2. Disponer de personal capacitado para la revisión con enfoque en igualdad de género para supervisar la clasificación.					
MEDIDA:					
2.2.2.Organizar talleres y sesiones grupales de sensibilización para promover la comprensión y valoración de la diversidad de género en todos los niveles de la organización.					
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:					
Realizarlo por % por área cada año					
PERSONA RESPONSABLE:					
Área Feminismos - Daniela Londoño					
PERSONAS DESTINATARIAS:					
Toda la plantilla y grupos de interés					
RECURSOS:					
Materiales	Material fungible Material de oficina				
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.				
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:	22/12/2027
2023-2024		2024-2025	2025-2026		2026-2027
			X		X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:					
1. Realización de dichos talleres/sesiones.					
2. Listado de participantes por sexo y categoría.					

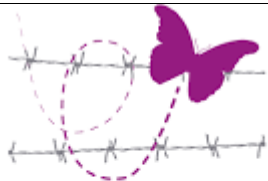


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

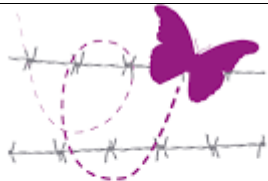
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Feminismos - Daniela Londoño				
MEDIDA:	2.2.2.Organizar talleres y sesiones grupales de sensibilización para promover la comprensión y valoración de la diversidad de género en todos los niveles de la organización.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Realización de dichos talleres/sesiones.		☐	☐	☐	☐
2. Listado de participantes por sexo y categoría.		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

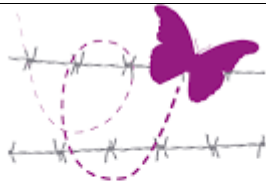
3. Formación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de programas de formación continua en género para el personal existente.				
Amenazas: Desactualización del personal en temas de igualdad y género.				
Fortalezas: Valoración de la formación en género en el proceso de selección.				
Oportunidades: Desarrollo de programas de formación continua para fortalecer la igualdad.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 3. Proveer formación continua y específica en igualdad de género y sensibilización para todo el personal, incluyendo módulos sobre diversidad, inclusión y prevención del acoso.				
Ob. Específico: 3.1. Proveer formación en igualdad de género.				
MEDIDA:				
3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en la formación de habilidades interpersonales y profesionales. Incluyendo a personas usuarias y al voluntariado				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Plan de Formación				
PE Eje 1.2.				
PE. 3.2.				
PE 5.7.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Feminismos - Daniela Londoño				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:
				22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026		2026-2027
	X			X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Acreditación documental de incorporación.				
2. Listado de participantes por sexo y categoría.				
3. Evaluación de los mismos por parte de las personas participantes.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

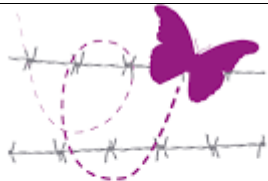
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Área Feminismos - Daniela Londoño				
MEDIDA:		3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en la formación de habilidades interpersonales y profesionales. Incluyendo a personas usuarias y al voluntariado				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Acreditación documental de incorporación.			☐	☐	☐	☐
2. Listado de participantes por sexo y categoría.			☐	☐	☐	☐
3. Evaluación de los mismos por parte de las personas participantes.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

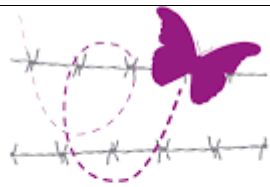
3. Formación

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de programas de formación continua en género para el personal existente.				
Amenazas: Desactualización del personal en temas de igualdad y género.				
Fortalezas: Valoración de la formación en género en el proceso de selección.				
Oportunidades: Desarrollo de programas de formación continua para fortalecer la igualdad.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 3. Proveer formación continua y específica en igualdad de género y sensibilización para todo el personal, incluyendo módulos sobre diversidad, inclusión y prevención del acoso.				
Ob. Específico: 3.2. Evaluar periódicamente la eficacia de la formación en género y realizar ajustes según sea necesario.				
MEDIDA:				
3.2.1Realizar un análisis detallado de las necesidades formativas teniendo en cuenta las diferencias de género. Esto puede incluir encuestas, entrevistas o grupos focales para comprender las necesidades específicas de diferentes géneros en la empresa.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Plan de Formación				
PVOL. Formación				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
X		X		X
		2026-2027		
		X		
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Acreditación realización,				
2. Informe de resultados y propuestas de mejora.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
MEDIDA:		3.2.1 Realizar un análisis detallado de las necesidades formativas teniendo en cuenta las diferencias de género. Esto puede incluir encuestas, entrevistas o grupos focales para comprender las necesidades específicas de diferentes géneros en la empresa.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Acreditación realización, 2. Informe de resultados y propuestas de mejora.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

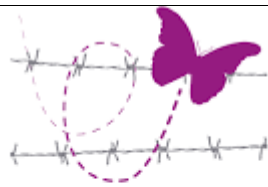


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lad** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

4. Promoción profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción.				
Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción.				
Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades.				
Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 4. Establecer criterios claros, justos y transparentes para la promoción profesional, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todas las personas empleadas.				
Ob. Específico: 4.1. Fomentar un entorno que apoye el desarrollo y la promoción de todos los géneros.				
MEDIDA:				
4.1.1.Crear y comunicar un sistema transparente de promoción profesional.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Incluir en el mismo la promoción de voluntariado a personal laboral				
PERSONA RESPONSABLE:				
Junta directiva				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		2026-2027
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Constancia documental de haberlo realizado.				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

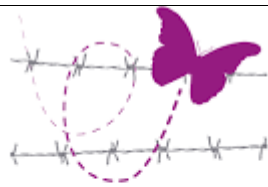
III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Junta directiva			
MEDIDA:	4.1.1.Crear y comunicar un sistema transparente de promoción profesional.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado
1. Constancia documental de haberlo realizado.		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

4. Promoción profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción. Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción. Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades. Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 4. Establecer criterios claros, justos y transparentes para la promoción profesional, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todas las personas empleadas. Ob. Específico: 4.1. Fomentar un entorno que apoye el desarrollo y la promoción de todos los géneros.				
MEDIDA:				
4.1.2.Difundir el Plan de Promoción y movilidad entre toda la plantilla				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Comunicación - Amelia Buscemi				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:
				22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026		2026-2027
	X			
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Acreditación de su difusión				



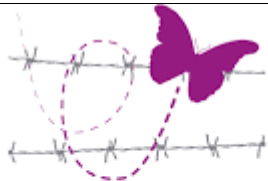
psicólogas y psicólogos
sin fronteras

nuestro lado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

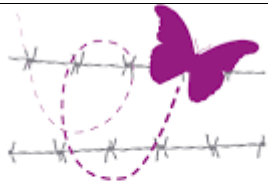
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Comunicación - Amelia Buscemi			
MEDIDA:	4.1.2. Difundir el Plan de Promoción y movilidad entre toda la plantilla			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado
1. Acreditación de su difusión		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

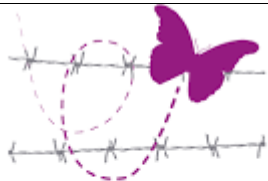
4. Promoción profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción.				
Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción.				
Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades.				
Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 4. Establecer criterios claros, justos y transparentes para la promoción profesional, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todas las personas empleadas.				
Ob. Específico: 4.2. Crear un sistema transparente y equitativo de promoción profesional, con criterios claros y accesibles para todos.				
MEDIDA:				
4.2.1.Incluir en la memoria anual del Plan de promoción y movilidad los puestos efectivamente promocionados, con indicación de origen y destino. Desagregado por sexos. Monitoreando y ajustando el sistema de promoción para garantizar la igualdad de oportunidades, en caso de ser necesario.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
		X		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Acreditación de inclusión en la memoria.				
2.- Conclusiones de la memoria al respecto.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

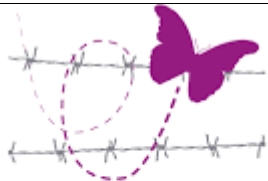
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
MEDIDA:		4.2.1. Incluir en la memoria anual del Plan de promoción y movilidad los puestos efectivamente promocionados, con indicación de origen y destino. Desagregado por sexos. Monitoreando y ajustando el sistema de promoción para garantizar la igualdad de oportunidades, en caso de ser necesario.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Acreditación de inclusión en la memoria. 2.- Conclusiones de la memoria al respecto.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

4. Promoción profesional

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Ausencia de mecanismos transparentes para la promoción. Amenazas: Percepción de falta de equidad en las oportunidades de promoción. Fortalezas: Enfoque en la igualdad de oportunidades. Oportunidades: Crear y comunicar criterios claros y justos para la promoción.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 4. Establecer criterios claros, justos y transparentes para la promoción profesional, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo y avance de todas las personas empleadas. Ob. Específico: 4.2. Crear un sistema transparente y equitativo de promoción profesional, con criterios claros y accesibles para todos.				
MEDIDA:				
4.2.2.Ofrecer formación en liderazgo que incluya módulos sobre cómo liderar con perspectiva de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Plan de Formación PVOL. Formación				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área transversal - Betty Roca - Amelia Buscemi - Cecilia Díaz				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
				X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Inclusión en Plan formativo 2. Difusión 3. Listado de participantes por sexo y categoría.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lad más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

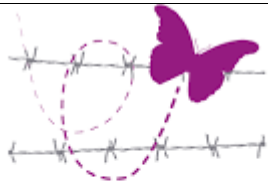
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Área transversal - Betty Roca - Amelia Buscemi - Cecilia Díaz				
MEDIDA:		4.2.2.Ofrecer formación en liderazgo que incluya módulos sobre cómo liderar con perspectiva de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Inclusión en Plan formativo			☐	☐	☐	☐
2. Difusión			☐	☐	☐	☐
3. Listado de participantes por sexo y categoría.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						



5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Riesgo de desigualdades no detectadas sin auditorías regulares.				
Amenazas: Cambios en el mercado laboral que afecten la equidad salarial.				
Fortalezas: Estructura retributiva transparente y compromiso con la igualdad salarial.				
Oportunidades: Auditorías salariales periódicas para mantener la equidad.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 5. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan la igualdad.				
Ob. Específico: 5.1.Asegurar condiciones que respeten y promuevan la igualdad				
MEDIDA:				
5.1.1.Implementar un plan de auditoría salarial anual. Realizar ajustes basados en los resultados de las auditorías para mantener la equidad salarial.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Realizar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) por factores y subfactores a raíz de las fichas de puesto.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Contabilidad - Cecilia Díaz				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X				
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Existencia de la valoración				
2. Difusión entre la plantilla				
3. Implantación de la misma				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	---

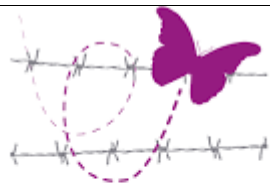
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:							
PERSONA RESPONSABLE:		Contabilidad - Cecilia Díaz					
MEDIDA:		5.1.1.Implementar un plan de auditoría salarial anual. Realizar ajustes basados en los resultados de las auditorías para mantener la equidad salarial.					
EJECUCIÓN:							
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada		
Grado de ejecución							
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede	
1. Existencia de la valoración			☐	☐	☐	☐	
2. Difusión entre la plantilla			☐	☐	☐	☐	
3. Implantación de la misma			☐	☐	☐	☐	
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:							
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:				
MODIFICACIONES INCORPORADAS:							
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:							
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:							



5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Riesgo de desigualdades no detectadas sin auditorías regulares.				
Amenazas: Cambios en el mercado laboral que afecten la equidad salarial.				
Fortalezas: Estructura retributiva transparente y compromiso con la igualdad salarial.				
Oportunidades: Auditorías salariales periódicas para mantener la equidad.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 5. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan la igualdad.				
Ob. Específico: 5.2. Realizar auditorías salariales anuales para identificar y corregir cualquier brecha de género.				
MEDIDA:				
5.2.1.Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		2026-2027
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Organigrama resultante de la VPT				
2. Difusión en página, etc.				

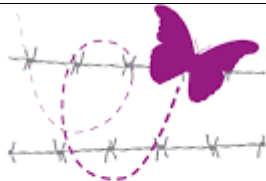


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

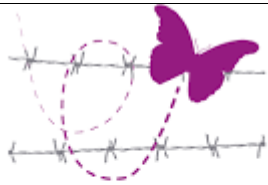
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez			
MEDIDA:	5.2.1. Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Organigrama resultante de la VPT	☐	☐	☐	☐
2. Difusión en página, etc.	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:	SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

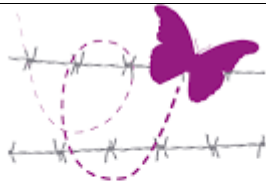
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo. Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos. Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo. Ob. Específico: 6.1. Promover una cultura laboral que valore y respete la vida personal y familiar de todos los empleados				
MEDIDA:				
6.1.1.Estudiar la posibilidad de implementar políticas de trabajo flexible y teletrabajo incluyendo para ello en el registro salarial no solo el número de menores a cargo, también la fecha de nacimiento y número de otras personas a cargo.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Realizar ajustes basados en los resultados de las auditorías para mantener la equidad salarial.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
22/12/2023		22/12/2027		
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X				
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Inclusión entre los datos recogidos en el acceso a la organización número y edades de personas a cargo. 2. Análisis de los diferentes puestos de trabajo y su viabilidad para flexibilidad laboral y/o teletrabajo.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

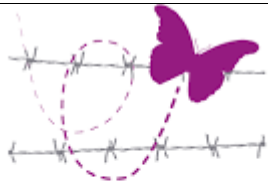
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
MEDIDA:		6.1.1. Estudiar la posibilidad de implementar políticas de trabajo flexible y teletrabajo incluyendo para ello en el registro salarial no solo el número de menores a cargo, también la fecha de nacimiento y número de otras personas a cargo.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Inclusión entre los datos recogidos en el acceso a la organización número y edades de personas a cargo. 2. Análisis de los diferentes puestos de trabajo y su viabilidad para flexibilidad laboral y/o teletrabajo.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

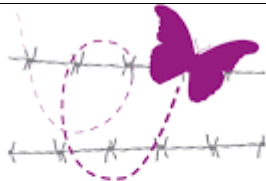
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo.				
Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos.				
Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo.				
Ob. Específico: 6.1. Promover una cultura laboral que valore y respete la vida personal y familiar de todos los empleados				
MEDIDA:				
6.1.2.Analizar la viabilidad de establecer la jornada laboral de 4 días.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
				X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Estudio de la posibilidad de llevarlo a cabo, repercusión y decisión adoptada				
2.- Difusión a plantilla decisión				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

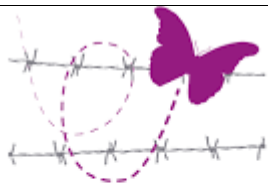
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca			
MEDIDA:	6.1.2. Analizar la viabilidad de establecer la jornada laboral de 4 días.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado
1. Estudio de la posibilidad de llevarlo a cabo, repercusión y decisión adoptada 2.- Difusión a plantilla decisión		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

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

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo.				
Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos.				
Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo.				
Ob. Específico: 6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.				
MEDIDA:				
6.2.1.Realizar periódicamente un estudio de necesidades conciliadoras de la plantilla, entendiendola en sentido amplio, no solo en cuanto a cuidados a menores y familiares próximos.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Formación				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		2026-2027
				X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Pase de cuestionario a la plantilla interrogando sobre necesidades conciliadoras.				
2. Informe de resultados y adopción de alguno de ellos para incrementar las medidas conciliadoras (más allá de las legales)				

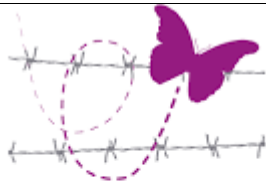


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

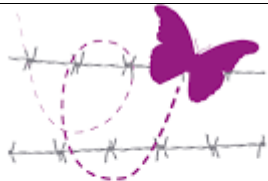
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca				
MEDIDA:	6.2.1. Realizar periódicamente un estudio de necesidades conciliadoras de la plantilla, entendiéndola en sentido amplio, no solo en cuanto a cuidados a menores y familiares próximos.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Pase de cuestionario a la plantilla interrogando sobre necesidades conciliadoras.		☐	☐	☐	☐
2. Informe de resultados y adopción de alguno de ellos para incrementar las medidas conciliadoras (más allá de las legales)		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

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

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo. Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos. Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo. Ob. Específico: 6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.				
MEDIDA:				
6.2.2.Recoger los motivos por los que las personas adoptan reducciones de jornada más allá de las legales.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. En la solicitud de reducciones de jornada crear una base de datos de motivos por los que se solicitan, más allá de los legales, con idea de conocer más las necesidades de la plantilla. 2. Listado de reducciones concedidas por sexo y motivo.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

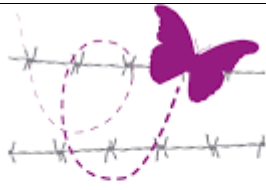
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
MEDIDA:		6.2.2. Recoger los motivos por los que las personas adoptan reducciones de jornada más allá de las legales.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. En la solicitud de reducciones de jornada crear una base de datos de motivos por los que se solicitan, más allá de los legales, con idea de conocer más las necesidades de la plantilla. 2. Listado de reducciones concedidas por sexo y motivo.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						



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

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo.				
Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos.				
Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo.				
Ob. Específico: 6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.				
MEDIDA:				
6.2.3.Incorporar el PIO completo en el Pack de bienvenida a la organización.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:
				22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	
X	C	C	C	
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Constancia de incorporación y difusión.				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro lado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

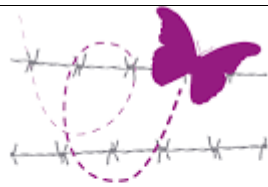
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca			
MEDIDA:	6.2.3. Incorporar el PIO completo en el Pack de bienvenida a la organización.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Constancia de incorporación y difusión.	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:	SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				



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

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo. Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo. Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos. Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo. Ob. Específico: 6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.				
MEDIDA:				
6.2.4. Crear un Plan de corresponsabilidad incorporando las medidas de conciliación de aplicación en la organización				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	FECHA FIN:	
2023-2024		22/12/2023	22/12/2027	
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	
		X		
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Existencia del Plan de Corresponsabilidad 2.- Difusión del mismo				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras

nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

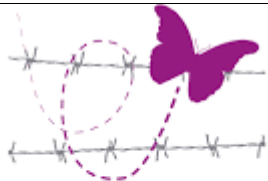
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
MEDIDA:	6.2.4. Crear un Plan de corresponsabilidad incorporando las medidas de conciliación de aplicación en la organización				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Existencia del Plan de Corresponsabilidad		☐	☐	☐	☐
2.- Difusión del mismo		☐	☐	☐	☐
3.- Difusión del mismo		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					



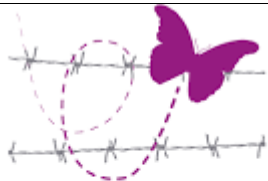
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de políticas específicas para el equilibrio vida-trabajo.				
Amenazas: Cultura laboral que no favorece la conciliación vida-trabajo.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de estos derechos.				
Oportunidades: Desarrollo de políticas concretas para facilitar la conciliación.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 6. Asegurar condiciones laborales que respeten y promuevan el equilibrio vida-trabajo.				
Ob. Específico: 6.2. Desarrollar políticas explícitas que faciliten el equilibrio vida-trabajo, con especial atención a la diversidad de necesidades de género.				
MEDIDA:				
6.2.5.Incorporar el Plan de corresponsabilidad el Pack de bienvenida a la organización.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	
	X			
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Constancia de incorporación y difusión.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

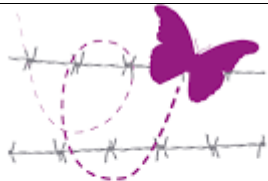
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Coordinación General - Betty Roca				
MEDIDA:		6.2.5.Incorporar el Plan de corresponsabilidad el Pack de bienvenida a la organización.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Constancia de incorporación y difusión.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

7. Infrarrepresentación femenina

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Riesgo de perpetuar un sesgo inconsciente en los procesos de selección y promoción que favorezca a un género sobre otro. Amenazas: Riesgo de que la sobrerrepresentación femenina no se refleje en todos los niveles, especialmente en posiciones de liderazgo. Fortalezas: Consciencia y reconocimiento explícito de la sobrerrepresentación femenina en la organización. Oportunidades: Potencial para promover activamente la diversidad de género en los roles de liderazgo y decisiones estratégicas.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 7. Promover una diversidad equilibrada en todos los niveles y áreas Ob. Específico: 7.1. Desarrollar e implementar estrategias para aumentar la representación femenina en áreas donde estén subrepresentadas.				
MEDIDA:				
7.1.1.Desarrollar políticas activas para promover la igualdad en la contratación y promoción de las mujeres en todas las áreas.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE. General				
PERSONA RESPONSABLE:				
Junta directiva				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
		X		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Explicitación de la política. 2. Difusión entre la plantilla. 3. Número de mujeres que avanzan a roles de liderazgo después de participar en programas de desarrollo.				

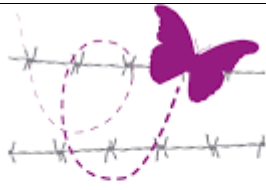
 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Junta directiva				
MEDIDA:	7.1.1.Desarrollar políticas activas para promover la igualdad en la contratación y promoción de las mujeres en todas las áreas.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Explicitación de la política.		☐	☐	☐	☐
2. Difusión entre la plantilla.		☐	☐	☐	☐
3. Número de mujeres que avanza a roles de liderazgo después de participar en programas de desarrollo.		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

7. Infrarrepresentación femenina

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Riesgo de perpetuar un sesgo inconsciente en los procesos de selección y promoción que favorezca a un género sobre otro.				
Amenazas: Riesgo de que la sobrerrepresentación femenina no se refleje en todos los niveles, especialmente en posiciones de liderazgo.				
Fortalezas: Consciencia y reconocimiento explícito de la sobrerrepresentación femenina en la organización.				
Oportunidades: Potencial para promover activamente la diversidad de género en los roles de liderazgo y decisiones estratégicas.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 7. Promover una diversidad equilibrada en todos los niveles y áreas				
Ob. Específico: 7.2. Monitorizar y reportar el progreso hacia la paridad de género en todos los niveles profesionales.				
MEDIDA:				
7.2.1.Monitorrear el impacto de estas estrategias y realizar ajustes para optimizar la paridad de género.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Junta directiva				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
RECURSOS:				
Materiales				
Económicos				
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
				X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1.- Definición de indicadores a monitorizar				
2.-Informe de revisión/monitorización				

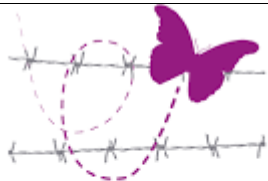


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

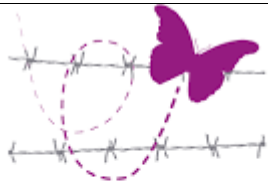
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Junta directiva			
MEDIDA:	7.2.1. Monitorear el impacto de estas estrategias y realizar ajustes para optimizar la paridad de género.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1.- Definición de indicadores a monitorizar	☐	☐	☐	☐
2.- Informe de revisión/monitorización	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:		
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

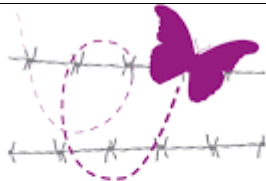
8. Retribuciones

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de revisión continua para asegurar equidad.				
Amenazas: Posibles desequilibrios salariales no detectados.				
Fortalezas: Transparencia en la estructura de retribuciones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 8. Establecer y mantener una estructura de retribuciones justa, transparente y equitativa, que garantice la igualdad salarial entre todos los géneros.				
Ob. Específico: 8.1. Implementar un proceso de evaluación y ajuste de salarios para reflejar los cambios en el mercado y las responsabilidades laborales.				
MEDIDA:				
8.1.1.Revisar y actualizar la estructura de retribuciones para garantizar la equidad.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Contabilidad - Cecilia Díaz				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026		2026-2027
	X	C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Relación de revisión y conclusiones				
2. Difusión a RRHH para su análisis de viabilidad				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lad más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

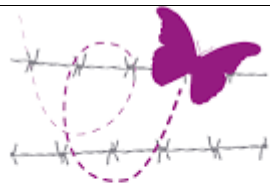
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Contabilidad - Cecilia Díaz				
MEDIDA:		8.1.1.Revisar y actualizar la estructura de retribuciones para garantizar la equidad.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Relación de revisión y conclusiones			☐	☐	☐	☐
2. Difusión a RRHH para su análisis de viabilidad			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lad más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

8. Retribuciones

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de revisión continua para asegurar equidad.				
Amenazas: Posibles desequilibrios salariales no detectados.				
Fortalezas: Transparencia en la estructura de retribuciones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 8. Establecer y mantener una estructura de retribuciones justa, transparente y equitativa, que garantice la igualdad salarial entre todos los géneros.				
Ob. Específico: 8.2. Mantener un sistema de retribuciones transparente y revisarlo periódicamente para garantizar la equidad de género.				
MEDIDA:				
8.2.1.Mantener una comunicación abierta y transparente sobre la política salarial y los beneficios para asegurar que el personal comprenda y valore el sistema de retribuciones.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
		X		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Relación de difusiones realizadas.				
2. Informe de resultados obtenido				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

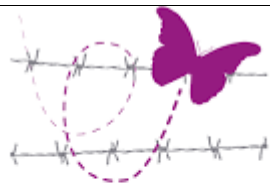
III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca				
MEDIDA:	8.2.1.Mantener una comunicación abierta y transparente sobre la política salarial y los beneficios para asegurar que el personal comprenda y valore el sistema de retribuciones.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Relación de difusiones realizadas.		☐	☐	☐	☐
2. Informe de resultados obtenido		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos.				
Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados.				
Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro.				
Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
Ob. Específico: 9.1. Actualizar y fortalecer los protocolos de prevención de acoso, asegurando su conocimiento y aplicación en toda la organización.				
MEDIDA:				
9.1.1.Diferenciar y actualizar los protocolos entre Protocolo de acoso laboral y Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
En base a que son legislaciones diferentes se generarán dos protocolos diferenciados.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X				
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Revisión y actualización de cada uno de los Protocolos.				
2. Elección de persona referente para cada uno de ellos.				
3. Difusión de los mismos a plantilla.				

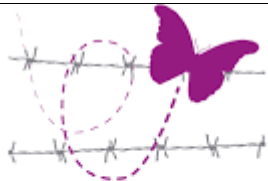


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

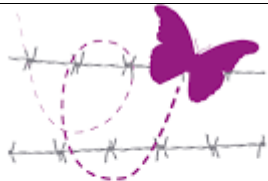
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez					
MEDIDA:	9.1.1.Diferenciar y actualizar los protocolos entre Protocolo de acoso laboral y Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo					
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Revisión y actualización de cada uno de los Protocolos.			☐	☐	☐	☐
2. Elección de persona referente para cada uno de ellos.			☐	☐	☐	☐
3. Difusión de los mismos a plantilla.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

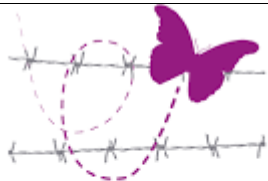
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos. Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados. Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro. Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.			
OBJETIVOS:			
Ob. General: 9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Ob. Específico: 9.2. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDA:			
9.2.1. Reforzar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo haciéndolo extensivo a personas usuarias, voluntariado, otras personas que nos visiten, etc.			
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:			
Se realiza junto a la medida anterior PE PVOL. Acogida			
PERSONA RESPONSABLE:			
Todas las coordinaciones de áreas			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Materiales	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
X			
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. En la revisión medida anterior 9.1.1. especificar se extiende ámbito de personas. 2. Difusión de los cambios a la plantilla.			

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

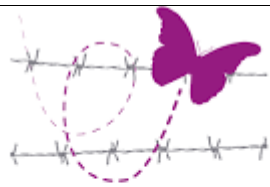
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Todas las coordinaciones de áreas				
MEDIDA:		9.2.1.Reforzar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo haciendolo extensivo a personas usuarias, voluntariado, otras personas que nos visiten, etc.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. En la revisión medida anterior 9.1.1. especificar se extiende ámbito de personas.			☐	☐	☐	☐
2. Difusión de los cambios a la plantilla.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos. Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados. Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro. Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.			
OBJETIVOS:			
Ob. General: 9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Ob. Específico: 9.2. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDA:			
9.2.2. Realizar talleres adaptados a las personas usuarias para educarles sobre el respeto mutuo, las relaciones saludables y el reconocimiento de comportamientos inapropiados.			
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:			
Plan de formación PE PVOL. Acogida			
PERSONA RESPONSABLE:			
Área Feminismos - Daniela Londoño			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Materiales	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
X	C	C	C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. Participación en talleres: Registro del número de adolescentes que asisten a los talleres educativos sobre respeto mutuo y relaciones saludables, por sexo. 2. Evaluación de conocimientos: Evaluación de conocimientos previos y posteriores a los talleres para medir el aumento de la comprensión sobre el respeto mutuo y el reconocimiento de comportamientos inapropiados. Desagregado.			

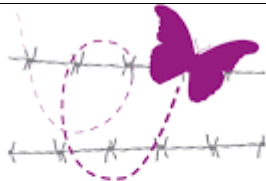


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

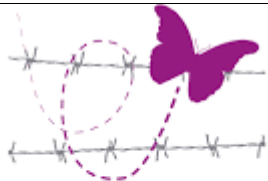
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Feminismos - Daniela Londoño				
MEDIDA:	9.2.2. Realizar talleres adaptados a las personas usuarias para educarles sobre el respeto mutuo, las relaciones saludables y el reconocimiento de comportamientos inapropiados.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Participación en talleres: Registro del número de adolescentes que asisten a los talleres educativos sobre respeto mutuo y relaciones saludables, por sexo.		☐	☐	☐	☐
2. Evaluación de conocimientos: Evaluación de conocimientos previos y posteriores a los talleres para medir el aumento de la comprensión sobre el respeto mutuo y el reconocimiento de comportamientos inapropiados. Desagregado.		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lad más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	--

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos.				
Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados.				
Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro.				
Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
Ob. Específico: 9.2. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.				
MEDIDA:				
9.2.3.Proporcionar recursos de apoyo a las víctimas de acoso, incluyendo asesoramiento psicológico y asistencia legal si es necesario.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE				
PVOL. Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Feminismos - Daniela Londoño				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:
				22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026		2026-2027
	X	C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1.- Recursos disponibles: Registro de los recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento psicológico y asistencia legal, establecidos para las víctimas de acoso.				
2. Uso de recursos: Número de víctimas de acoso que acceden a los servicios de apoyo proporcionados.				
3. Satisfacción de las víctimas: Encuestas de satisfacción de las víctimas para evaluar la calidad de los servicios de apoyo recibidos.				

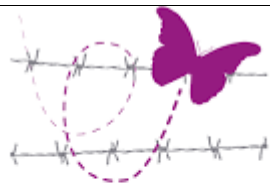
 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Área Feminismos - Daniela Londoño				
MEDIDA:		9.2.3. Proporcionar recursos de apoyo a las víctimas de acoso, incluyendo asesoramiento psicológico y asistencia legal si es necesario.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1.- Recursos disponibles: Registro de los recursos de apoyo, como servicios de asesoramiento psicológico y asistencia legal, establecidos para las víctimas de acoso. 2. Uso de recursos: Número de víctimas de acoso que acceden a los servicios de apoyo proporcionados. 3. Satisfacción de las víctimas: Encuestas de satisfacción de las víctimas para evaluar la calidad de los servicios de apoyo recibidos.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Necesidad de actualización y revisión constante de los protocolos.				
Amenazas: Posible ocurrencia de casos no reportados o mal gestionados.				
Fortalezas: Existencia de protocolos y compromiso con un entorno laboral seguro.				
Oportunidades: Fortalecimiento de la formación y concienciación en la prevención del acoso.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 9. Mantener y fortalecer un entorno laboral seguro, mediante la actualización y aplicación efectiva de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
Ob. Específico: 9.2. Realizar campañas regulares de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.				
MEDIDA:				
9.2.4.Coincidiendo con el 25N realizar jornadas de reflexión sobre nuestra percepción de proximidad de situaciones de violencia de género y machista.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE				
PVOL. Difusión				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Feminismos - Daniela Londoño				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
X		X		X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Fecha y realización de las jornadas: Confirmación de que las jornadas de reflexión se llevaron a cabo en la fecha prevista (25N).				
2. Participación en las jornadas: Registro del número de personas que participaron en las jornadas de reflexión. Por sexo.				
3. Evaluación de percepción: Realización de encuestas o evaluaciones posteriores a las jornadas para medir el cambio en la percepción de proximidad a situaciones de violencia de género y machista por parte de personas asistentes.				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

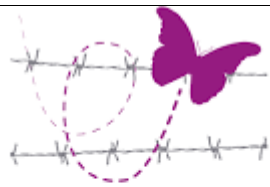
III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Feminismos - Daniela Londoño				
MEDIDA:	9.2.4. Coincidiendo con el 25N realizar jornadas de reflexión sobre nuestra percepción de proximidad de situaciones de violencia de género y machista.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Fecha y realización de las jornadas: Confirmación de que las jornadas de reflexión se llevaron a cabo en la fecha prevista (25N).		☐	☐	☐	☐
2. Participación en las jornadas: Registro del número de personas que participaron en las jornadas de reflexión. Por sexo.		☐	☐	☐	☐
3. Evaluación de percepción: Realización de encuestas o evaluaciones posteriores a las jornadas para medir el cambio en la percepción de proximidad a situaciones de violencia de género y machista por parte de personas asistentes.		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

10. Área de salud laboral

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Falta de información detallada en el documento sobre políticas específicas.				
Amenazas: Riesgos laborales no contemplados desde una perspectiva de género.				
Fortalezas: Potencial para integrar la salud laboral con un enfoque de género.				
Oportunidades: Desarrollo de políticas de salud laboral inclusivas y equitativas.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 10. Integrar un enfoque de género en la salud laboral, asegurando acceso a servicios de salud adecuados y promoviendo el bienestar integral de todas las personas empleadas.				
Ob. Específico: 10.1. Realizar evaluaciones de riesgos laborales con un enfoque de género y aplicar medidas preventivas correspondientes.				
MEDIDA:				
10.1.1.Realizar evaluaciones de riesgos laborales con enfoque de género, incidiendo en los posibles riesgos o factores psicosociales diferenciales de mujeres y hombres. Incluir la posible adaptación de puestos en situación de embarazo y/o lactancia.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Negociarlo con la empresa que lleve RL				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca -> Contratación externa - Grumesa				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Evaluaciones de riesgos con enfoque de género: Número de evaluaciones de riesgos laborales que se han realizado con un enfoque de género.				
2. Adaptación de puestos: Número de puestos de trabajo adaptados para mujeres en situación de embarazo y/o lactancia.				
3. Implementación de medidas correctivas: Registro de las medidas correctivas tomadas en función de las evaluaciones de riesgos laborales.				



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

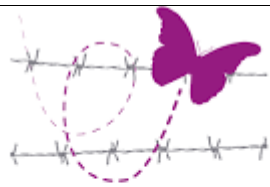
III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca -> Contratación externa - Grumesa			
MEDIDA:	10.1.1. Realizar evaluaciones de riesgos laborales con enfoque de género, incidiendo en los posibles riesgos o factores psicosociales diferenciales de mujeres y hombres. Incluir la posible adaptación de puestos en situación de embarazo y/o lactancia.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Evaluaciones de riesgos con enfoque de género: Número de evaluaciones de riesgos laborales que se han realizado con un enfoque de género.	☐	☐	☐	☐
2. Adaptación de puestos: Número de puestos de trabajo adaptados para mujeres en situación de embarazo y/o lactancia.	☐	☐	☐	☐
3. Implementación de medidas correctivas: Registro de las medidas correctivas tomadas en función de las evaluaciones de riesgos laborales.	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:	SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

10. Área de salud laboral

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:					
Debilidades: Falta de información detallada en el documento sobre políticas específicas.					
Amenazas: Riesgos laborales no contemplados desde una perspectiva de género.					
Fortalezas: Potencial para integrar la salud laboral con un enfoque de género.					
Oportunidades: Desarrollo de políticas de salud laboral inclusivas y equitativas.					
OBJETIVOS:					
Ob. General: 10. Integrar un enfoque de género en la salud laboral, asegurando acceso a servicios de salud adecuados y promoviendo el bienestar integral de todas las personas empleadas.					
Ob. Específico: 10.2. Promover el bienestar integral					
MEDIDA:					
10.2.1.Revisar el PRL por si carece de perspectiva de género. En caso de no contemplarlo reclamar a la empresa que lo gestiona su adecuación en base a vuestro compromiso con la igualdad					
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:					
Si es de aplicación también al voluntariado PVOL. Acogida y Formación					
PERSONA RESPONSABLE:					
Representante trabajadoras - Mamen Toribio					
PERSONAS DESTINATARIAS:					
Toda la plantilla y grupos de interés					
RECURSOS:					
Materiales		Material fungible Material de oficina			
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:	22/12/2027
2023-2024		2024-2025	2025-2026		2026-2027
X					
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:					
1. Revisión del PRL: Confirmación de que se ha realizado una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para evaluar su perspectiva de género.					
2. Reclamaciones realizadas: Registro de las reclamaciones a la empresa que gestiona el PRL en caso de que no contemple la perspectiva de género.					
3. Modificaciones realizadas: Documentación de las modificaciones realizadas en el PRL para incluir una perspectiva de género.					



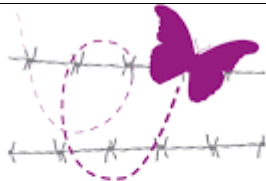
psicólogas y psicólogos
sin fronteras

nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

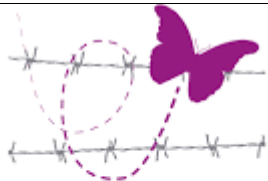
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:	Representante trabajadoras - Mamen Toribio					
MEDIDA:	10.2.1.Revisar el PRL por si carece de perspectiva de género. En caso de no contemplarlo reclamar a la empresa que lo gestiona su adecuación en base a vuestro compromiso con la igualdad					
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Revisión del PRL: Confirmación de que se ha realizado una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para evaluar su perspectiva de género. 2. Reclamaciones realizadas: Registro de las reclamaciones a la empresa que gestiona el PRL en caso de que no contemple la perspectiva de género. 3. Modificaciones realizadas: Documentación de las modificaciones realizadas en el PRL para incluir una perspectiva de género.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

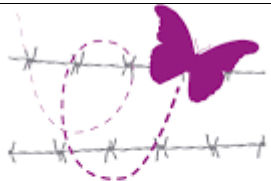
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:			
Debilidades: Riesgo de no aplicar consistentemente el lenguaje inclusivo. Amenazas: Percepción de falta de compromiso con la igualdad de género. Fortalezas: Conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo. Oportunidades: Formación y sensibilización continua sobre el uso de lenguaje inclusivo.			
OBJETIVOS:			
Ob. General: 11. Implementar y reforzar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, educando y sensibilizando a toda la plantilla sobre su importancia. Ob. Específico: 11.1. Capacitar al personal en el uso del lenguaje inclusivo y monitorear su aplicación efectiva.			
MEDIDA:			
11.1.1. Capacitación en lenguaje inclusivo para todo el personal de manera progresiva, eligiendo personas cada año que pertenezcan a diferentes áreas			
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:			
PVOL. Acogida			
PERSONA RESPONSABLE:			
Área Feminismos - Daniela Londoño			
PERSONAS DESTINATARIAS:			
Toda la plantilla y grupos de interés			
RECURSOS:			
Materiales	Material fungible Material de oficina		
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:	FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
X	C	C	C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:			
1. Número de empleados/as capacitados: Registro del número de empleados/as que han recibido capacitación en lenguaje inclusivo. 2. Frecuencia de capacitación: Frecuencia con la que se ofrece la capacitación a lo largo de los años. 3. Diversidad de áreas representadas: Número de áreas representadas en la capacitación anual, asegurando que diferentes departamentos sean incluidos.			

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	---

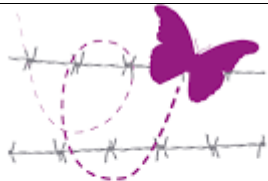
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:							
PERSONA RESPONSABLE:		Área Feminismos - Daniela Londoño					
MEDIDA:		11.1.1.Capacitación en lenguaje inclusivo para todo el personal de manera progresiva, eligiendo personas cada año que pertenezcan a diferentes áreas					
EJECUCIÓN:							
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada		
Grado de ejecución							
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede	
1. Número de empleados/as capacitados: Registro del número de empleados/as que han recibido capacitación en lenguaje inclusivo.			☐	☐	☐	☐	
2. Frecuencia de capacitación: Frecuencia con la que se ofrece la capacitación a lo largo de los años.			☐	☐	☐	☐	
3. Diversidad de áreas representadas: Número de áreas representadas en la capacitación anual, asegurando que diferentes departamentos sean incluidos.			☐	☐	☐	☐	
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:							
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:				
MODIFICACIONES INCORPORADAS:							
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:							
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:							

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

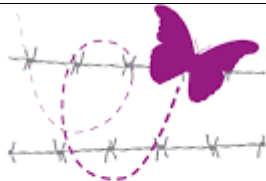
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:					
Debilidades: Riesgo de no aplicar consistentemente el lenguaje inclusivo.					
Amenazas: Percepción de falta de compromiso con la igualdad de género.					
Fortalezas: Conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo.					
Oportunidades: Formación y sensibilización continua sobre el uso de lenguaje inclusivo.					
OBJETIVOS:					
Ob. General: 11. Implementar y reforzar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, educando y sensibilizando a toda la plantilla sobre su importancia.					
Ob. Específico: 11.2. Establecer directrices para el uso consistente del lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.					
MEDIDA:					
11.2.1.Revisión y adaptación de todos los materiales de comunicación. Monitorear la implementación efectiva del lenguaje inclusivo.					
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:					
No hace falta crear una, podemos elegir la que mejor se nos acople.					
PERSONA RESPONSABLE:					
Área Comunicación - Amelia Buscemi					
PERSONAS DESTINATARIAS:					
Toda la plantilla y grupos de interés					
RECURSOS:					
Materiales	Material fungible Material de oficina				
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.				
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN:	22/12/2027
2023-2024	2024-2025		2025-2026		2026-2027
	X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:					
1. Listado de materiales a revisar. Número de materiales revisados: Registro del número de materiales de comunicación que se han revisado y adaptado para ser más inclusivos.					
2. Comunicación actualizada: Confirmación de que todos los materiales de comunicación han sido actualizados para reflejar la igualdad de género.					
3. Evaluación de impacto: Evaluación del impacto de los materiales de comunicación revisados ??en la percepción y comprensión de la igualdad de género.					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	---

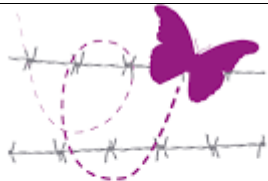
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:								
PERSONA RESPONSABLE:		Área Comunicación - Amelia Buscemi						
MEDIDA:		11.2.1.Revisión y adaptación de todos los materiales de comunicación. Monitorear la implementación efectiva del lenguaje inclusivo.						
EJECUCIÓN:								
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada			
Grado de ejecución								
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede		
1. Listado de materiales a revisar. Número de materiales revisados: Registro del número de materiales de comunicación que se han revisado y adaptado para ser más inclusivos. 2. Comunicación actualizada: Confirmación de que todos los materiales de comunicación han sido actualizados para reflejar la igualdad de género. 3. Evaluación de impacto: Evaluación del impacto de los materiales de comunicación revisados ??en la percepción y comprensión de la igualdad de género.			☐	☐	☐	☐		
			☐	☐	☐	☐		
			☐	☐	☐	☐		
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:								
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:					
MODIFICACIONES INCORPORADAS:								
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:								
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:								

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

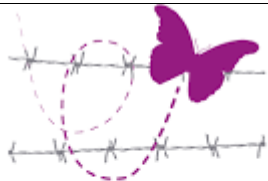
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Riesgo de no aplicar consistentemente el lenguaje inclusivo.				
Amenazas: Percepción de falta de compromiso con la igualdad de género.				
Fortalezas: Conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo.				
Oportunidades: Formación y sensibilización continua sobre el uso de lenguaje inclusivo.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 11. Implementar y reforzar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, educando y sensibilizando a toda la plantilla sobre su importancia.				
Ob. Específico: 11.2. Establecer directrices para el uso consistente del lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.				
MEDIDA:				
11.2.2.Crear un protocolo de actuación para garantizar que los materiales formativos de los cursos que reciben la plantilla y las personas usuarias, voluntariado y asociados y asociadas, no son sexista y sean inclusivas, tanto en el lenguaje empleado como en los contenidos.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
Se deberá pasar previa la iniciación del curso.				
PVOL. Formación y Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Comunicación - Amelia Buscemi				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
				X
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Protocolo de actuación implementada: Confirmación de que se ha creado e implementa un protocolo para garantizar la inclusión de género en los materiales formativos.				
2. Revisión y adaptación de materiales: Número de materiales formativos que se han revisado y adaptado de acuerdo con el protocolo.				
3. Evaluación de calidad: Evaluación de la calidad y efectividad de los materiales formativos adaptados.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

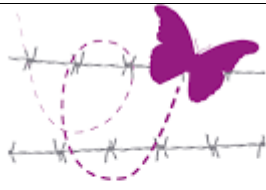
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Área Comunicación - Amelia Buscemi				
MEDIDA:		11.2.2. Crear un protocolo de actuación para garantizar que los materiales formativos de los cursos que reciben la plantilla y las personas usuarias, voluntariado y asociados y asociadas, no son sexista y sean inclusivas, tanto en el lenguaje empleado como en los contenidos.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Protocolo de actuación implementada: Confirmación de que se ha creado e implementa un protocolo para garantizar la inclusión de género en los materiales formativos.			☐	☐	☐	☐
2. Revisión y adaptación de materiales: Número de materiales formativos que se han revisado y adaptado de acuerdo con el protocolo.			☐	☐	☐	☐
3. Evaluación de calidad: Evaluación de la calidad y efectividad de los materiales formativos adaptados.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.1. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones de la organización de manera sistemática.				
MEDIDA:				
12.1.1.Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
El contar con Alia para este diseño puede ser una de ellas.				
PE Eje 1.10				
PE. Eje 2 entero				
PE. Eje 3.1 y 3.3PE. Eje 5 entero				
PERSONA RESPONSABLE:				
Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		22/12/2023
		FECHA FIN:		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
		X		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Colaboraciones establecidas: Número de colaboraciones exitosas con otras organizaciones del tercer sector y partes aceptadas en iniciativas relacionadas con la igualdad de género.				
2. Recursos compartidos: Registro de los recursos y conocimientos compartidos con otras organizaciones.				
3. Buenas prácticas compartidas: Documentación de las buenas prácticas compartidas con otras organizaciones.				

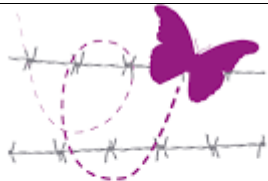


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lad** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

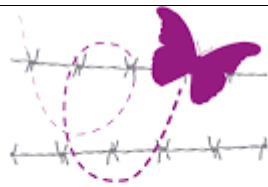
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:				
PERSONA RESPONSABLE:	Responsable Igualdad - Linnéa Sánchez			
MEDIDA:	12.1.1.Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género.			
EJECUCIÓN:				
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada	
Grado de ejecución				
INDICADORES DE IMPACTO:	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Colaboraciones establecidas: Número de colaboraciones exitosas con otras organizaciones del tercer sector y partes aceptadas en iniciativas relacionadas con la igualdad de género.	☐	☐	☐	☐
2. Recursos compartidos: Registro de los recursos y conocimientos compartidos con otras organizaciones.	☐	☐	☐	☐
3. Buenas prácticas compartidas: Documentación de las buenas prácticas compartidas con otras organizaciones.	☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:				
DIFICULTADES Y BARRERAS:	SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:				
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:				
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.1. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones de la organización de manera sistemática.				
MEDIDA:				
12.1.2.Revisar todos los listados para acreditar que en todos ellos se desagrega por sexo.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE. Eje 5.2. y 5.3				
PVOL.Difusión				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Comunicación - Amelia Buscemi				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
RECURSOS:				
Materiales				
Económicos				
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1.- Listado de documentos de la organización a revisar.				
2.- Acreditar revisión y modificación, en caso de proceder.				

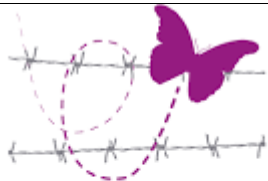


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

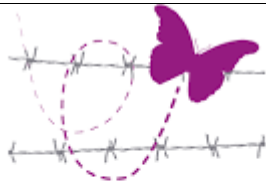
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Comunicación - Amelia Buscemi				
MEDIDA:	12.1.2.Revisar todos los listados para acreditar que en todos ellos se desagrega por sexo.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1.- Listado de documentos de la organización a revisar.		☐	☐	☐	☐
2.- Acreditar revisión y modificación, en caso de proceder.		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.1. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones de la organización de manera sistemática.				
MEDIDA:				
12.1.3.Utilizar todas las plataformas de comunicación de la organización para promover la igualdad de género y educar al público sobre su importancia.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE Eje 5.8				
PVOL. Difusión				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Comunicación - Amelia Buscemi				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Número de plataformas utilizadas: Registro de las plataformas de comunicación utilizadas para promover la igualdad de género.				
2. Frecuencia de comunicación: Frecuencia con la que se comparten mensajes relacionados con la igualdad de género en las plataformas de comunicación.				
3. Impacto en la audiencia: Evaluación del impacto de la comunicación en la concienciación y educación del público sobre la igualdad de género.				

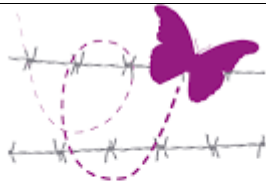


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

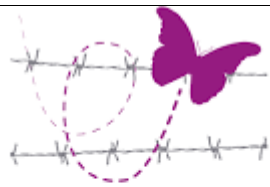
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Comunicación - Amelia Buscemi				
MEDIDA:	12.1.3. Utilizar todas las plataformas de comunicación de la organización para promover la igualdad de género y educar al público sobre su importancia.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Número de plataformas utilizadas: Registro de las plataformas de comunicación utilizadas para promover la igualdad de género.		☐	☐	☐	☐
2. Frecuencia de comunicación: Frecuencia con la que se comparten mensajes relacionados con la igualdad de género en las plataformas de comunicación.		☐	☐	☐	☐
3. Impacto en la audiencia: Evaluación del impacto de la comunicación en la concienciación y educación del público sobre la igualdad de género.		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.2. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.				
MEDIDA:				
12.2.1.Asegurarse de que el lenguaje, las imágenes y los mensajes usados en la comunicación externa reflejen y promuevan la igualdad y la diversidad de género.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE Eje 5.8				
PVOL completo				
PERSONA RESPONSABLE:				
Área Comunicación - Amelia Buscemi				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
				2026-2027
X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Número de documentos analizados				
2. Revisión efectuada				

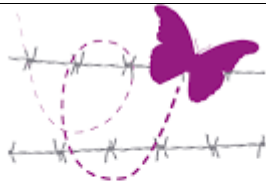


psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

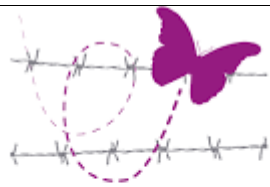
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:					
PERSONA RESPONSABLE:	Área Comunicación - Amelia Buscemi				
MEDIDA:	12.2.1. Asegurarse de que el lenguaje, las imágenes y los mensajes usados en la comunicación externa reflejen y promuevan la igualdad y la diversidad de género.				
EJECUCIÓN:					
Nivel de ejecución	Realizada	En proceso	No realizada		
Grado de ejecución					
INDICADORES DE IMPACTO:		Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Número de documentos analizados		☐	☐	☐	☐
2. Revisión efectuada		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:					
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:					
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:					
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:					

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.2. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.				
MEDIDA:				
12.2.2.Implicar en la implementación del PIO a representantes de diferentes departamentos y niveles, asegurando una amplia participación y compromiso.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
A la manera en que se han distribuido las áreas operativas para el PE.				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca y Representante trabajadoras - Mamen Toribio				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X		C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Participantes en el proceso de implementación: Registro de los representantes de diferentes departamentos y niveles que participan activamente en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO). Por sexo.				
2. Amplio compromiso: Evaluación del compromiso y participación de representantes de diferentes áreas en la implementación del PIO.				



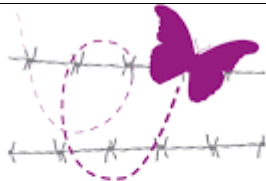
psicólogas y psicólogos
sin fronteras

nuestro **l**ado más humano

III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)

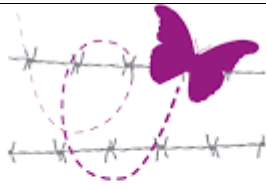
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:	Coordinación General - Betty Roca y Representante trabajadoras - Mamen Toribio					
MEDIDA:	12.2.2. Implicar en la implementación del PIO a representantes de diferentes departamentos y niveles, asegurando una amplia participación y compromiso.					
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Participantes en el proceso de implementación: Registro de los representantes de diferentes departamentos y niveles que participan activamente en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO). Por sexo. 2. Amplio compromiso: Evaluación del compromiso y participación de representantes de diferentes áreas en la implementación del PIO.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

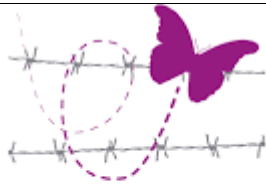
12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.2. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.				
MEDIDA:				
12.2.3.Designación de una persona Responsable de temas de igualdad en la organización				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PVOL Acogida				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación General - Betty Roca y Representante trabajadoras - Mamen Toribio				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales		Material fungible Material de oficina		
Económicos		Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.		
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:		FECHA FIN:
		22/12/2023		22/12/2027
2023-2024		2024-2025		2025-2026
2026-2027				
X				
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Comunicación interna: Confirmación de que se ha comunicado internamente el compromiso con la igualdad y la implementación del III PIO.				
2. Comunicación externa: Documentación de actividades de comunicación externa que destaquen el compromiso con la igualdad y el III PIO.				
3. Participación en eventos externos: Registro de la participación en eventos o actividades externas relacionadas con la igualdad.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
---	---

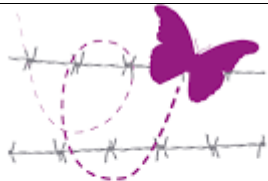
FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Coordinación General - Betty Roca y Representante trabajadoras - Mamen Toribio				
MEDIDA:		12.2.3.Designación de una persona Responsable de temas de igualdad en la organización				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Comunicación interna: Confirmación de que se ha comunicado internamente el compromiso con la igualdad y la implementación del III PIO.			☐	☐	☐	☐
2. Comunicación externa: Documentación de actividades de comunicación externa que destaquen el compromiso con la igualdad y el III PIO.			☐	☐	☐	☐
3. Participación en eventos externos: Registro de la participación en eventos o actividades externas relacionadas con la igualdad.			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

12. Área Transversal de género

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:				
Debilidades: Retos en la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas.				
Amenazas: Omisión de consideraciones de género en nuevas políticas o programas.				
Fortalezas: Reconocimiento de la importancia de la transversalidad de género.				
Oportunidades: Incorporación continua de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.				
OBJETIVOS:				
Ob. General: 12. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas, decisiones y actividades de la organización, promoviendo un compromiso continuo con la igualdad de género en todos los aspectos del trabajo.				
Ob. Específico: 12.2. Evaluar y ajustar continuamente las políticas para asegurar que reflejen una verdadera transversalidad de género.				
MEDIDA:				
12.2.4. Ampliar la atención en crisis a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad en Valencia. Sabiendo que la mayor parte de ellas son mujeres.				
DESCRIPCIÓN Y CRUCE CON OTRAS POLÍTICAS:				
PE Eje 1.4. 1,5, 1.6. 1.7. 1.8. 1.9.				
PE Eje 4 entero				
PERSONA RESPONSABLE:				
Coordinación de todas las áreas				
PERSONAS DESTINATARIAS:				
Toda la plantilla y grupos de interés				
RECURSOS:				
Materiales	Material fungible Material de oficina			
Económicos	Todos los necesarios para llevar a cabo la acción. Incluidas las horas de dedicación del personal asignado y de quienes tengan la responsabilidad de la realización.			
TEMPORALIZACIÓN:		FECHA INICIO:	22/12/2023	FECHA FIN: 22/12/2027
2023-2024	2024-2025	2025-2026		2026-2027
X	C	C		C
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:				
1. Colaboraciones establecidas: Número de colaboraciones exitosas con empresas y organizaciones para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.				
2. Recursos compartidos: Documentación de los recursos y conocimientos compartidos con empresas y organizaciones.				
3. Resultados de colaboraciones: Evaluación de los resultados y el impacto de las colaboraciones en la promoción de entornos laborales inclusivos y equitativos.				

 psicólogas y psicólogos sin fronteras nuestro lado más humano	III PLAN DE IGUALDAD PSF (2023-2027)
--	--

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FECHA DE REVISIÓN:						
PERSONA RESPONSABLE:		Coordinación de todas las áreas				
MEDIDA:		12.2.4. Ampliar la atención en crisis a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad en Valencia. Sabiendo que la mayor parte de ellas son mujeres.				
EJECUCIÓN:						
Nivel de ejecución	Realizada		En proceso		No realizada	
Grado de ejecución						
INDICADORES DE IMPACTO:			Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1. Colaboraciones establecidas: Número de colaboraciones exitosas con empresas y organizaciones para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. 2. Recursos compartidos: Documentación de los recursos y conocimientos compartidos con empresas y organizaciones. 3. Resultados de colaboraciones: Evaluación de los resultados y el impacto de las colaboraciones en la promoción de entornos laborales inclusivos y equitativos.			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
			☐	☐	☐	☐
INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:						
DIFICULTADES Y BARRERAS:			SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES INCORPORADAS:						
PAUTAS DE CONTINUIDAD DE LA ACCIÓN:						
VISTO BUENO COMISIÓN FECHA:						

Anexo V: Acta de aprobación del PIO por la Comisión Negociadora y designación persona para presentar ante REGCON y solicitud de Visado “Fent Empresa, Iguals en Oportunitats”

III PLAN DE IGUALDAD DE PSF

ACTA DE APROBACION III PLAN DE IGUALDAD Y DELEGACIÓN

Fecha: 29 de diciembre 2023

Hora: 12:00 h

Reunidas *de manera presencial* las siguientes personas,



Nombre y apellidos	Puesto de trabajo	DNI	Correo
Betty Roca Hubbauer	Presidenta	Y61765078 A	coordinacion@psicologossinfronteras.org
María del Carmen Toribio Faubel	RLT CCOO	22583991S	trabajadorasocial@psicologossinfronteras.org
Dolores Vidal Conesa	Agente de Igualdad ALIA	22960080P	dolores@aliaenred.com

Exponen

Vista y analizada toda la documentación relativa al II Plan de Igualdad con objetivos, medidas individuales y presupuesto aproximado de implantación que se nos hizo llegar por anticipado.



Acuerdan

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la **ASOCIACIÓN INICIATIVES SOLIDARIES G96206941**, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años a partir de hoy que se firma este plan. Por lo tanto, será del 29 de diciembre de 2023 al 29 de diciembre de 2027.

3º Se constituye en este acto la que será la Comisión de Seguimiento y Evaluación para los años de duración de este Plan que se registrá por su Reglamento. La misma está constituida por las personas que han participado en la Comisión Negociadora y además otra persona en calidad Responsable de igualdad en la organización, a quien se le comunicará mediante esta acta:

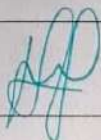
III PLAN DE IGUALDAD DE PSF

Nombre y apellidos	Puesto de trabajo	DNI	Correo
Betty Roca Hubbauer	Presidenta	Y61765078A	coordinacion@psicologossinfronteras.org
María del Carmen Toribio Faubel	RLT CCOO	225839915	trabajadorasocial@psicologossinfronteras.org
Linnéa Sánchez	Migraciones		migracion@psicologossinfronteras.org

4º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad (REGCON) y también, en base a lo decidido por la Junta Directiva Solicitar visado de planes de igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana según el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV nº 5567, de 31 de julio de 2007). Para esto se delega en Betty Roca Hubbauer, Presidenta de la asociación.

5º De todos estos acuerdos se dará información a la plantilla en su conjunto.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento en todas sus páginas, siendo las 14 horas del día 29 de diciembre de 2023.

Nombre y apellidos	Representación	Firma
Betty Roca Hubbauer	Organización	

Nombre y apellidos	Representación	Firma
María del Carmen Toribio Faubel	Parte social	

Anexo VI: Protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo



psicólogas y psicólogos **sin fronteras** nuestro **lado** más **humano**

PROTOCOLO ESTABLECIDO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL

EN PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS

PROTOCOLO ESTABLECIDO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En su Artículo 23 dice:

En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. Consecuencia de la práctica laboral de nuestra entidad y en virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todas las, trabajadoras, voluntarias y voluntarios de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, disfruten de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada persona, sino también una falta grave que no se permitirá ni será tolerada.

Es por todo ello, que Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras se compromete a regular por medio del presente Protocolo la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Incumbe al equipo directivo, a la Comisión de Igualdad titulares de cada ikastola, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todas y todos.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es de aplicación a todas las personas que están bajo la responsabilidad de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que éste se realice. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las implicadas e implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

Acoso moral

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia verbal o física y o agresividad activa o pasiva, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre un/a trabajador/a o trabajadores/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los compañeros de trabajo. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 1 aunque no conforman una lista cerrada.

Acoso sexual

Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 2 aunque no conforman una lista cerrada.

Procedimiento

Producida alguna conducta que pudiera ser tipificada como acoso, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este Protocolo. Con el fin de resolver una reclamación o queja en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

1. Comunicación de la situación conflictiva:

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual (anexo 3) por el demandante. Dicha queja se

comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, a la dirección de la entidad.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por la dirección y una representación de las personas voluntarias. A las citadas personas o mediadoras, si así lo acuerdan ambas partes, se podrá sumar otra mediadora de carácter técnico. Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las reclamaciones en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a las personas propuestas alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta..., pudiendo a su vez las mediadoras presentar su renuncia por idénticos motivos.

2. Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

- **Resolución informal:**

Se facilitará que una queja o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. La Comisión de Investigación intentará en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación). De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que tendrá carácter confidencial. La Comisión de Investigación realizará las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la reclamación y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión. Si las partes

implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

- ***Actuación formal:***

Por parte de la Comisión de Investigación se investigará el conflicto detalladamente para lo que se realizarán entrevistas con la parte demandante y en el desarrollo de la investigación se podrá solicitar declaraciones y celebrar reuniones con aquellas personas que se considere oportuno en relación a la reclamación. Asimismo durante el procedimiento las partes implicadas interesados podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras

3. Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y contrastada la reclamación la Comisión de Investigación presentará a la representación del voluntariado y a la dirección un informe detallado sobre los resultados de la misma y donde se formularán propuestas de solución. El mismo se trasladará también a las personas interesadas, quienes podrán recurrir ante Comisión de Igualdad de PsF. Del citado informe se dará conocimiento a toda persona de la que se requiera adopción de medidas. El plazo de actuación desde que se recibe la reclamación hasta que se presente el informe de resolución no podrá ser superior a 35 días. En caso contrario, se facilitara un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.

4. Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Vigencia del protocolo

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes. El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la entidad.

DISPOSICIÓN FINAL

Desde Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral o sexual la organización emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de la legislación vigente.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL

Las formas de expresión del acoso moral son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada:

- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afectan a la integridad e indemnidad sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Observaciones, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o del trabajador.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/ de la trabajador/a por razón de su condición sexual

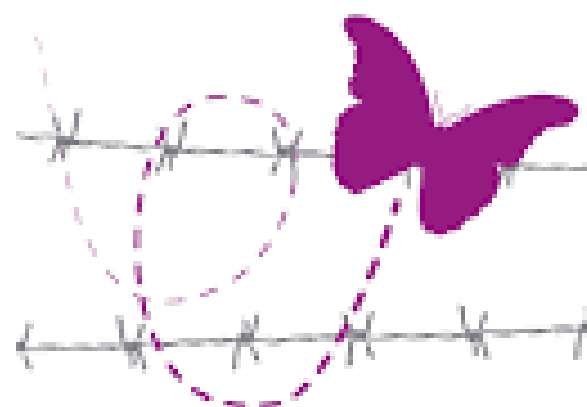
El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.



ANEXO III

DESCRIPCION QUE HACE LA VICTIMA DEL ACOSO QUE HA SUFRIDO.

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Funciones:
Descripción del origen del acoso:
Descripción del desarrollo del acoso y de la situación actual
Descripción de la actitud de la empresa
Soluciones posibles:



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano