



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE KIFKIF ANUALIDAD 2020

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3.- ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD.....	5
Eje 1: Cultura organizacional.....	6
Eje 2: Igualdad en las relaciones laborales	10
Eje 3: Política salarial	13
4.- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15

1.- INTRODUCCIÓN

Kifkif, Asociación de Migrantes y Refugiados, Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad ha sido desarrollado después de realizar un diagnóstico interno en la entidad para conocer la situación en la que se hallan las mujeres y los hombres que conforman la entidad, identificando los aspectos que pudieran generar desigualdades, así como las causas que generan esta situación.

El Plan de Igualdad trata de cubrir los vacíos detectados en relación con la igualdad de oportunidades a saber:

- La presencia mayor de hombres en la entidad en los órganos directivos, como en la dirección del equipo técnico.
- La existencia de una cierta segregación de género condicionada en función de las áreas. Una mayor presencia de hombres en el área de salud y de mujeres en el área social.
- Se identifica una falta de homogeneidad en el proceso de selección. Este proceso se realiza a través de la valoración subjetiva de quienes realizan las entrevistas, realizadas por hombres que ocupan puestos técnicos de la organización.
- Si bien el compromiso de Kifkif con la igualdad entre mujeres y hombres es explícito en sus proyectos, se identifican algunos aspectos importantes a profundizar:
 - Mayor análisis sobre la situación de mujeres y hombres en las relaciones laborales de la entidad.
 - Formación y sensibilización de todo el personal técnico y directivo, incluido la Junta Directiva de Kifkif.
 - Estudio en profundidad sobre la participación diferencial entre mujeres y hombres en los proyectos de la entidad.

Estos resultados han ofrecido la hoja de ruta para la realización de diferentes ejes de intervención para el desarrollo del Plan de Igualdad.

Kifkif tiene un compromiso firme con la equidad de género, motivo por el cual implementará el siguiente Plan de Igualdad a través de las siguientes vías:



Migraciones y Refugio LGTBI+

915 211 174

administracion@kifkif.info

= kifkif.info =

- Implicación de Gerencia, como responsable de Recursos Humanos.
- Creación de un Comité de Igualdad que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad. El comité está compuesto por las siguientes personas:
 - Javier Navarro (Director y responsable de RRHH).
 - Jorge Escobar (Director de Programas y Proyectos).
 - Khadija Afkir El Majrissi (Coordinadora del Área de Intervención Social).
 - Jeannette del Carmen Tieno (Técnica del Área de Intervención Social).
- Con las siguientes funciones:
 - Realizar seguimiento de los objetivos y medidas acordada en el Plan de Igualdad.
 - Impulsar nuevas medidas, así como planes, para la mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de género.
 - Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiendo celebrar reuniones extraordinarias a petición de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General: fortalecer el compromiso de Kifkif con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento de la entidad los principios y valores de igualdad en los proyectos y programas desarrollados.

Objetivos específicos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico.
2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que están menos representadas.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

(Obj. 1) Eje 1: Cultura organizacional

(Obj. 2/3) Eje 2: Igualdad en las relaciones laborales

(Obj. 4) Eje 3: Política salarial

3.- ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

EJE 2: IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

EJE 3: POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico

Eje 1: Cultura organizacional

ACCIÓN 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

Objetivos:

- Incorporar la equidad de género en toda la entidad.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas:

- 1. Distribución y difusión del Plan de Igualdad entre el equipo profesional.** Se informará a todas las personas trabajadoras de la incorporación del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. La plantilla estará informada de la evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.
- 2. Campaña de sensibilización para la equidad.** El plan realizará varias acciones internas en Kifkif para potenciar la sensibilización e información de todo el personal sobre la discriminación por motivo de género.

Destinatarios/as: Todo el equipo profesional.

Responsables: Presidencia y Comité de Igualdad

Calendario: Toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Dos eventos anuales.

Enero- diciembre 2020

Indicadores: N° de personas informadas

N° y tipos de eventos de sensibilización desarrollados

N° de participantes en los eventos de sensibilización

N° desagregado por género.

Tipo de contenidos abordados en los eventos.

ACCIÓN 1.2. FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos:

- Generar una cultura organizacional sensible sobre la desigualdad de género.
- Formar al equipo profesional en la perspectiva de género como herramienta transversal en todas las áreas y en los distintos espacios.
- Favorecer y facilitar el desarrollo del Plan.

Medidas:

Se realizará una formación a todo el equipo profesional sobre la equidad de género y la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos.

Todo el equipo profesional será convocado para la formación, promoviendo así distintos niveles desde un módulo de formación básica, hacia la más especializada en función de cada trabajadora o trabajador.

1. Módulo básico. Conceptos básicos sobre el sistema sexo-género y la discriminación de género.
2. Módulo intermedio. Estrategias de equidad de género en las entidades para la mejora de la acción social.
3. Módulo especializado. La incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos de la organización.

Destinatarios/as: Todo el equipo profesional.

Responsables: Presidencia y Comité de Igualdad

Calendario: Módulo 1: Enero- Junio 2020

Módulo 2: Septiembre 2020

Módulo 3: Noviembre- Diciembre 2020

Indicadores: N° de acciones formativas

N° de personas formadas



Nº desagregado por género.

Nº de horas de formación realizadas

Tipo de contenidos abordados en los módulos

OBJETIVOS:

Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que están menos representadas.

Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.

Eje 2: Igualdad en las relaciones laborales

ACCIÓN 2.3. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos:

- Homogeneizar los criterios de selección de personal
- Eliminar posibles sesgos de género.

Medidas:

Definir medidas de perfiles profesionales de acuerdo a los puestos de trabajo de la entidad.

Sistematización de herramientas utilizadas en el proceso de selección. Se elaborará un guión de entrevista personal que tenga en cuenta especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal.

Una de las personas que realice la entrevista por parte de Kifkif ha de ser una mujer con formación específica y especializada de género.

Destinatarios/as: Nuevo personal contratado/entrevistado.

Responsables: Presidencia y Gerencia

Calendario: Enero- diciembre de 2020-05-31

Indicadores: Al menos una mujer participa realizando las entrevistas

Nº de perfiles profesionales elaborados

Tipos de criterios elaboradas para cada perfil

Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista

ACCIÓN 2.4. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES

Objetivos:

- Eliminar la segregación vertical de género.

Medidas:

1. Realizar una base de datos de todo el equipo profesional, que cuente de manera específica con el potencial de desarrollo de las trabajadoras. Se identificará las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional para posibles procesos de promoción interna.
2. Se atenderá a la cuestión de género como prioridad en la designación de puestos de responsabilidad y/o toma de decisiones en aquellas áreas donde estén subrepresentadas, para conseguir el equilibrio en dichos puestos.

Destinatarios/as: Todo el equipo profesional.

Responsables: Presidencia y Comité de Igualdad

Calendario: Módulo 1: Enero- Diciembre 2020

Indicadores: Realización de una base de datos del equipo profesional
Nº de mujeres con potencial identificadas
Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión
Incremento de la presencia en puestos de responsabilidad/toma de decisiones

OBJETIVO: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

Eje 3: Política salarial

ACCIÓN 3.5. ANÁLISIS SOBRE LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL

Objetivos:

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medidas:

1. Análisis y revisión de la estructura salarial con enfoque de género.
2. En el caso de identificar razones no objetivas donde exista una brecha salarial entre mujeres y hombres dentro del mismo cargo profesional, se determinará las medidas necesarias para alcanzar la equidad retributiva.

Destinatarios/as: Todo el equipo profesional

Responsable: Gerencia y Dirección

Indicadores: Revisión de los criterios retributivos
Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado
Tipo de perfiles profesionales ajustados
Tipo de medidas adoptadas para reducción de brechas salariales
Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel

4.- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para desarrollar el Plan de Igualdad es importante establecer un seguimiento como instrumento de registro en la evaluación del desarrollo del Plan, pudiendo revisar e identificar las distintas necesidades que puedan surgir en su puesta en marcha.

Objetivos:

1. Efectuar el control de las acciones contempladas en el Plan, para poder realizar un seguimiento, así como valorar la necesidad de establecer nuevas medidas.
2. Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para poder contribuir en el buen funcionamiento del mismo.
3. Evaluar el cumplimiento de los objetivos, así como de las distintas medidas señaladas para su implementación en la entidad.
4. El seguimiento de su implementación se llevará a cabo por las personas responsables en cada medida, así como por el Comité de Igualdad.

Calendario

El seguimiento se realizará desde el 13 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020, realizando un seguimiento continuo desde la incorporación hasta la finalización de la vigencia del mismo.

En este sentido, se realizarán evaluaciones periódicas semestrales, y una evaluación final que muestre el desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad.