



## **PLAN DE IGUALDAD 2020**

**ASOCIACIÓN SOLIDARITAT PERIFÈRIES DEL MÓN**

CIF: G-98.267.974

Valencia, 1 de junio de 2020

## ÍNDICE:

<b>1. Justificación del Plan de Igualdad de <i>Perifèries</i></b>	<b>3</b>
1. Presentación de la asociación.	
2. Ámbito de aplicación.	
3. Partes suscriptoras del Plan.	
4. Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.	
5. Medios y recursos para su puesta en marcha.	
<b>2. Marco conceptual</b>	<b>7</b>
<b>3. Fundamentación jurídica</b>	<b>8</b>
<b>4. Pretensiones y objetivos</b>	<b>11</b>
<b>5. Resultado del diagnóstico</b>	<b>12</b>
<b>6. Planificación de actividades a desarrollar</b>	<b>22</b>
1. Medida/s Área Acceso al empleo	
2. Medida/s Área Conciliación	
3. Medida/s Área Clasificación Profesional, Promoción y Formación	
4. Medida/s Área Retribución	
5. Medida/s Área Salud Laboral	
6. Medida/s Área Comunicación y Lenguaje no sexista	
<b>7. Implantación</b>	<b>39</b>
<b>8. Seguimiento y evaluación</b>	<b>39</b>
<b>9. Partes suscriptoras</b>	<b>39</b>

ANEXO I: Presupuesto Detallado Estimado

ANEXO II: Partes suscriptoras

## 1. Justificación del Plan de Igualdad de *Perifèries*

El objetivo del presente documento es realizar un esfuerzo por enmarcar y recoger las directrices conceptuales y estratégicas de la organización en lo referente a la igualdad de género y el feminismo tanto a nivel interno como en las actividades y proyectos que se desarrollan por la asociación.

Queremos resaltar que el feminismo y la igualdad de género son pilares fundamentales sobre los que se sustenta el trabajo interno y externo de la organización: no entendemos nuestro trabajo sin considerar la igualdad, los cuidados y la vida como principios fundamentales en la consecución de los derechos humanos, culturales, sociales, culturales y medioambientales.

Esta consideración, que es central para nuestra organización, fundamenta la necesidad de analizar, reflexionar y planificar este compromiso, a través del presente Plan de Igualdad, que a la vez que supone un reto interno, facilitará el análisis, la reflexión y visibilización de nuestro compromiso.

### 1.1. Presentación de la asociación.

*Perifèries* es parte de la sociedad civil que se organiza y actúa para conseguir que cualquier persona pueda ejercer sus derechos de forma plena y efectiva. Nos reconocemos herederos de la tradición internacionalista europea, y desde esa especificidad nos sumamos a la denuncia, la resistencia y la construcción colectiva de alternativas al actual sistema patriarcal injusto, individualista, uniformador e insostenible desde la perspectiva y el ámbito que nos define. Estamos hermanados con los pueblos indígenas y populares de América Latina y, en especial, de Centro América, con quienes mantenemos relaciones basadas en la confianza y el respeto. En el País Valencià, nuestra contribución principal se orienta a la creación de conciencia y opinión crítica, y para ello nos hacemos eco y transmitimos la palabra de dichos pueblos, participamos en procesos de movilización social y facilitamos el encuentro entre organizaciones y espacios informales diversos.

Todo ello lo practicamos en alianza con otras organizaciones y movimientos sociales con los que compartimos saberes y experiencias para dar una respuesta colectiva y participada a los problemas globales.

#### Nuestras guías principales:

**DESARROLLAR CONCIENCIA CRÍTICA.** El diálogo con los movimientos y organizaciones del Sur nos hace más críticas y autocríticas y nos aporta elementos vitales para la descolonización del pensamiento. Las cosmovisiones indígenas, su paradigma contrahegemónico del Buen Vivir y su discurso político vertebrado desde la plurinacionalidad, alimentan un pensamiento subversivo e inspirador de acciones creativas e innovadoras.

**PROMOVER ORGANIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN POPULAR.** Nuestro conocimiento es experimental, práctico y colectivo, y surge de la relación continuada con las socias latinoamericanas y la participación en iniciativas, espacios unitarios y redes sociales. Esta experiencia alimenta nuestra palabra y nuestra memoria y orienta la elección de los medios de acción más apropiados en cada situación y momento.

**COMPLICIDADES.** Para deconstruir los valores contrarios a la solidaridad, el diálogo, la empatía y el cuidado, nos constituimos en un espacio plural, dinámico, abierto e interconectado con otras organizaciones e iniciativas.

**GESTIÓN ABIERTA.** Repensamos permanentemente nuestra estructura organizativa y su funcionamiento desde criterios colaborativos con los que mejorar su transparencia, apertura, horizontalidad y creatividad.

### Nuestros ámbitos de actuación:

**1. DERECHO A LA VIDA Y AL TERRITORIO.** Los pueblos indígenas y las organizaciones populares de Guatemala, Honduras, El Salvador y Ecuador son las protagonistas de nuestras acciones de cooperación internacional desde que nos constituíamos. Con todas tratamos de contribuir a fortalecer las capacidades para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, bien acompañando y protegiendo a los líderes y lideresas amenazadas y perseguidas por defender el territorio, bien apoyando iniciativas comunitarias para la seguridad y la soberanía alimentaria y el cuidado de los bienes naturales. Frente a las violaciones de dichos derechos y las personas que los defienden, hemos dado un paso más en nuestra política de alianzas, conscientes de que la complejidad y globalidad de las causas que subyacen a estas dinámicas estructurales requieren actuaciones en diferentes ámbitos y niveles a los que sólo podemos llegar sumando esfuerzos y combinando estrategias diversas.

Una de las más importantes es la creación de condiciones para que los movimientos indígenas y populares latinoamericanos con los que colaboramos puedan incidir sobre los centros de decisión política y fortalecer sus lazos con las organizaciones y movimientos sociales valencianos.

Además de las organizaciones de solidaridad internacional, el movimiento social organizado por la Soberanía Alimentaria y la economía alternativa en el País Valencià es nuestro principal espacio de construcción colectiva, y con sus principales actores acordamos cómo seguir promoviendo su consolidación local y su articulación estatal e internacional.

**2. FEMINISMOS.** Las mujeres protagonizan nuestro análisis de la realidad y la manera de abordar los anteriores procesos. Su participación es central en todas las actividades con las que damos visibilidad a su rol en las luchas por la vida y las libertades y facilitamos el diálogo internacionalista entre organizaciones feministas.

**3. CIUDADANÍA ACTIVA.** Nuestra actividad como ONGD se canaliza a través de la Coordinadora Valenciana de ONGD y a sus grupos de trabajo, en especial, los de Políticas de Cooperación, Educación para el Desarrollo y denuncia del Caso Blasco. Ello nos permite participar activamente en sus acciones de control de las políticas públicas de cooperación y de propuesta ciudadana para la mejora de las mismas.

Coherentes con esta apuesta, durante el 2017 logramos dar un importante paso adelante en el movimiento social comprometido con la participación democrática y los derechos ciudadanos, manteniendo nuestra implicación activa en el Observatori Ciutadà contra la Corrupció. Así mismo, nuestra casa sigue acogiendo a jóvenes estudiantes interesadas en completar su formación personal, profesional y sociopolítica con nosotras y nuestras compañeras de viaje.

**4. PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA.** Cuidamos que las personas asociadas puedan conocer y valorar el trabajo realizado y sus resultados y proponer medidas de mejora. Para ello, hemos transformado la Junta Directiva en un espacio abierto a todas las socias y socios que quieran y puedan implicarse en el día a día de la organización.

## 1.2. **Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de *Perifèries*.**

Ámbito temporal: la vigencia del presente Plan comienza el 01 de septiembre de 2020 estando vigente hasta el 1 de septiembre de 2026. Se llevará a cabo una evaluación anual del Plan de la que podrán salir nuevas medidas, así como mejorarse o eliminarse las que contemplen necesidades de mejora o adaptación, o se hayan considerado ineficaces.

Ámbito personal: el presente Plan es de aplicación a todo el personal relacionado con *Perifèries*, tanto laboral, contratado o voluntario.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica a todos los centros de trabajo que se encuentran en la Comunidad Valenciana, específicamente a la sede central en Valencia y las delegaciones en Castellón de la Plana y Alicante.

*Perifèries* desarrolla su labor, tanto en el Estado español como en los países de Meso y Suramérica donde realiza proyectos de cooperación internacional, principalmente en Guatemala, El Salvador, Honduras, México y Ecuador. En estos territorios y con las organizaciones socias locales se incentivará la adopción de medidas encaminadas a la igualdad de género y el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

## 1.3 **Partes suscriptoras del Plan**

El presente Plan de Igualdad está suscrito por todos los estamentos de asociación:

- Junta Directiva. A través de su Presidente, Rafael Maurí.
- Personal contratado. A través de la Responsable del área de Cooperación para el Desarrollo de la asociación, Lydia Arteaga.
- Personal voluntario. A través de Anna Bernabeu, responsable del Área de Feminismos.

Estas tres personas forman parte, a su vez, de la Comisión Permanente del Plan de Igualdad, como se indica en el apartado 1.5.

## 1.4. **Vigencia del Plan de Igualdad de *Perifèries***

Este Plan de Igualdad tiene vigencia a partir del 1 de septiembre de 2020.

## 1.5. **Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad**

Para desarrollar el Plan de Igualdad se ha constituido una **Comisión Permanente de Igualdad y Feminismos**, compuesta por personas del equipo técnico, personas voluntarias y parte de la Junta Directiva de la organización.

La composición de la Comisión Permanente de Igualdad es la siguiente:

- Lydia Arteaga, responsable del área de Cooperación para el desarrollo.
- Rafael Maurí, Presidente de *Perifèries*.
- Anna Bernabeu, voluntaria del Área de feminismos.

Distribuyéndose por géneros como sigue:

	Dones	Homes
Personal contratado - profesional	1	
Miembro de la Junta Directiva		1
Personas voluntarias	1	

Se considerará como tarea principal de esta Comisión el velar por el cumplimiento, seguimiento, evaluación y mejora del presente Plan; realizándose las reuniones, estudios, análisis, encuestas y todas las acciones necesarias para desarrollar el seguimiento y la evaluación del plan de forma efectiva y continua.

**PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD:** Lydia Arteaga, responsable del área de cooperación para el desarrollo.

### Recursos económicos para el desarrollo del Plan de Igualdad

Se ha realizado un estudio económico de los recursos necesarios para la implantación del presente Plan (ver ANEXO I: Presupuesto Detallado Estimado), analizando cada una de las acciones y medidas acordadas en el apartado 6, *Planificación de actividades a desarrollar*. A continuación se muestra una tabla con el resumen de costes del desarrollo, así como los costes previstos para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

AÑO	CONCEPTO	DESGLOSE	IMPORTE ESTIMADO
2019-2020	Desarrollo del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad: constitución (Fase I)	2.000 €
		Diagnóstico: Análisis e informe (Fase II)	
		Plan de Igualdad: elaboración (Fase III)	
Sept. 2020 a Sept. 2021	Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Implantación: acompañamiento (Fase IV)	3.087,70 €
		Seguimiento y control (Fase V)	
		Evaluación (Fase VI)	

## 2. Marco conceptual

Consideramos importante realizar una reflexión sobre los conceptos de igualdad y equidad, dentro de nuestra entidad para aplicar tanto en el trabajo interno de la asociación, como de forma transversal en los proyectos que realizamos y en nuestras herramientas y acciones de comunicación.

Como se comenta en el anterior apartado, desde el trabajo, los proyectos y actuaciones de *Periferies*, en ámbitos tan diversos, marginados y en constantes luchas por la defensa de los derechos individuales y colectivos, es importante reflexionar sobre cómo pensamos y desarrollamos la perspectiva de género y en que conceptos nos trabajamos.

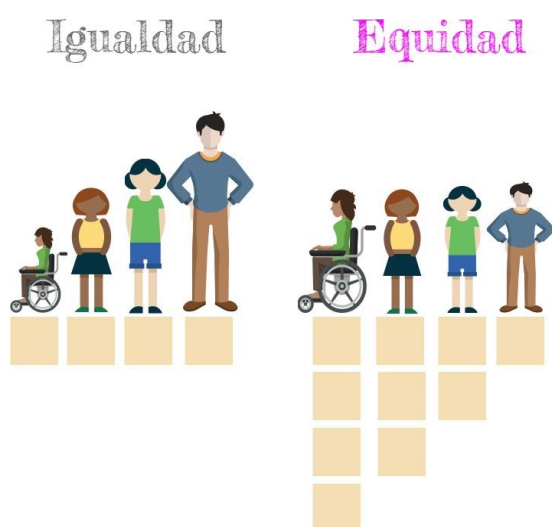


Ilustración 1: Desexarte. Sexología feminista.

De esta forma, aunque la *igualdad* de género está reconocido como un principio universal en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, en cuanto a igualdad formal y real, el concepto de *equidad* contempla un trato igualitario, pero contemplando las diferentes necesidades de cada persona o colectivo, equitativas o diferenciadas, pero equivalentes y justas en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Así, si la igualdad implica igualdad de oportunidades y de resultados, la equidad implica que exista justicia dentro de la igualdad, para que cada persona sea considerada de acuerdo a sus necesidades y sus capacidades.

En nuestros proyectos se incorporan de forma prioritaria medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales de los colectivos con quienes trabajamos, principalmente mujeres e indígenas. Considerar esta perspectiva nos permite que las diferencias existentes en los colectivos con quienes trabajamos sean tomadas en cuenta creando así las condiciones para que estas diferencias no impidan que se tenga las mismas oportunidades de desarrollo, ya sea a nivel social, político...

Para reflexionar, analizar, aprehender, incorporar y trascender sobre los conceptos de igualdad y equidad, nos basamos en una perspectiva feminista que abraza los diferentes feminismos como principios sobre los que construir los procesos necesarios para la consecución de una equidad real.

Por ello basamos nuestros proyectos y líneas estratégicas en procesos de empoderamiento, de reflexión y construcción colectiva, para pensarnos, para *acuerparnos* y para aprehendernos mientras compartimos voces y creamos nuevas y más justas realidades.

## 2. Fundamentación jurídica<sup>1</sup>

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente 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 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 la mujer 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 paulatinamente 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. Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra 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.

<sup>1</sup>Fundamentación basada en el texto de la “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana”, editado por la Conserjería de Bienestar Social en 2008.



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 empresas 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).

### **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* (BOE núm. 71 de 23 de marzo). 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».

A estos efectos, esta ley 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.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...».

Asimismo y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

- Empresas de más de 250 trabajadores/as
- Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación
- Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Igualmente, esta Ley, en su artículo 46 conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa, 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.

### 3. Pretensiones del Plan de Igualdad

El principal objetivo del presente documento es la **planificación de unas las directrices conceptuales y estratégicas que nos permitan reflexionar y avanzar hacia la igualdad de género y el feminismo** tanto a nivel interno como en las actividades y proyectos desarrollados por la asociación.

#### Objetivos a largo plazo:

- Garantizar la igualdad y perspectiva de género a todas las acciones y ámbitos de la asociación.
- Promover la igualdad de género y el feminismo de forma transversal a todas las acciones y ámbitos de la asociación. No solo interna, si no también externamente.
- Acompañar, tanto desde la reflexión teórica conjunta como desde la acción social, a las organizaciones socias y aliadas, en el compromiso colectivo con el empoderamiento de las mujeres, la defensa de sus derechos individuales y colectivos, en especial la Soberanía Alimentaria y la defensa de su territorio.

#### Objetivos a corto plazo:

- Contemplar la perspectiva de género a todas las comunicaciones (gráficas y textuales) de la asociación (tanto a nivel interno como externo).
- Promover la paridad a todos los grupos de la asociación, tanto representativos (Junta Directiva) como de trabajo o voluntarios/as.
- Visibilizar el papel de las mujeres como conservadoras de la vida y el territorio. Así como sus conocimientos, tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, social, cultural, económico y político.

#### 4. Diagnóstico

Antes de realizar la presente planificación de la estrategia de Igualdad de nuestra asociación, se ha procedido a realizar un diagnóstico del estado de la perspectiva de género y la igualdad, cuyos resultados principales indicamos a continuación.

Datos del diagnóstico realizado durante el mes de diciembre de 2019:

En primer lugar, se presentan algunos datos representativos de la asociación desde una perspectiva de género:

*Personal vinculado a la asociación:*

	Mujeres	Hombres
Personal contratado	2	2
Junta directiva	2	1
Personas voluntarias	9	5
Personas socias	21	19
Personal en organizaciones socias de los proyectos 2018	43	41
<i>Total</i>	<i>77</i>	<i>68</i>

*Personas defensoras y técnicas que han participado en actividades de comunicación organizadas por la asociación (conversatorios, charlas, talleres...) en 2018:*

	Mujeres	Hombres
Personas defensoras de Latinoamérica y locales	17	9

*Sobre la temática y la prioridad de actividades desde el feminismo en 2018:*

	Porcentaje
Actividades con el feminismo, ecofeminismo o la perspectiva de género como eje central	46,7%
Actividades lideradas por mujeres	52%
<i>Total</i>	<i>49,35%</i>

Siguiendo las directrices del *Institut de les Dones*<sup>1</sup>, a continuación se presenta una serie de áreas donde trabajar para el diseño del Plan de Igualdad de Perifèries, adaptándolos a la realidad de la entidad:

- A. Acceso al empleo
- B. Conciliación
- C. Clasificación profesional, promoción y formación
- D. Cultura organizativa
- E. Retribución
- F. Salud Laboral
- G. Comunicación y lenguaje no sexista

En función de la labor de Perifèries, se identifican las siguientes áreas de trabajo, que se incorporan para dejar establecidas medidas que aseguren la igualdad de género en el trabajo con otras organizaciones socias en otros territorios, más allá de los centros de trabajo de Perifèries en la Comunidad Valenciana:

- H. Cooperación y solidaridad
- I. Movilización social
- J. Alianzas

Los objetivos marcados a alcanzar en cada área son los siguientes:

Área	Objetivo
Acceso al empleo	Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
Conciliación	Establecer medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
Clasificación Profesional, Promoción y Formación,	Realizar programas formativos en igualdad de oportunidades.
Cultura organizativa	Asegurar la inclusión de las prioridades de las mujeres y su representación en la toma de decisiones de la entidad.
Retribución	Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.
Salud Laboral	Establecer medidas para garantizar la salud de las trabajadoras y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
Comunicación y Lenguaje no sexista	Garantizar un lenguaje e imagen no sexista en documentos internos y externos.
Cooperación y solidaridad	Reforzar el área de feminismos diversos y la transversalización del enfoque de género en los proyectos de cooperación.
Movilización social	Asegurar la transversalización del enfoque de género en los programas y acciones de sensibilización social y Educación para el Desarrollo.

<sup>1</sup> <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/prlans-igualtat-elaboracio-implantacio>

Alianzas	Aumentar el trabajo en red con organizaciones feministas en la Comunidad Valenciana y en otros territorios.
----------	---

Con el objeto de completar de una manera exhaustiva el diagnóstico y pueda servir así mismo de referencia para la Línea de Base o futuros seguimientos del presente Plan, se ha diseñado y medido una serie de **indicadores cualitativos y cuantitativos** que nos permitan realizar un análisis sobre los distintos aspectos y áreas mencionadas:

Área	Objetivo	Indicadores	Metodología	Valores a fecha del diagnóstico
1 Acceso al empleo, condiciones y salud laboral	Garantizar condiciones laborales y procesos de selección no discriminatorios.	I.1.1 (%) Número de mujeres incorporadas/ número total incorporaciones.	I.1.1 Revisión documental.	I.1.1 0/1
		I.1.2 Existen datos desagregados por sexos y por categoría profesional de las condiciones laborales: tipos de contrato, jornada y horarios, niveles, grupos y categorías profesionales.	I.1.2 Revisión de las bases de datos de la empresa. Revisión de documentación	I.1.2 Sí
		I.1.3 La asignación de espacios para mujeres y hombres (despachos, superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido, etc.) se hace con las mismas condiciones.	I.1.3 Observación / revisión de los espacios de trabajo.	I.1.3 Sí
		I.1.4 Porcentaje de mujeres y de hombres que no	I.1.4 Revisión documental.	I.1.4 0% Mujeres 0% Hombres

		<p>han superado el periodo de prueba (después de una nueva contratación) en el último año.</p> <p>I.1.5. El Plan de Riesgos Laborales está elaborado en función de las responsabilidades y cargas de cada puesto de trabajo de la entidad.</p>	I.1.5 Revisión documental.	I.1.5 No
2 Conciliación	Establecer medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	<p>I.2.1 Existencia de un plan de conciliación.</p> <p>I.2.2 Existen medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de la jornada, etc.)</p> <p>I.2.3 Las medidas destinadas a facilitar la compatibilidad entre tiempo laboral y personal van dirigidas a todo el personal: mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos.</p> <p>I.2.4 Personas con horario flexible y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</p> <p>I.2.5 Posibilidad de teletrabajo</p> <p>I.2.6 Realización de reuniones dentro</p>	<p>I.2.1 Revisión documental.</p> <p>I.2.2 Revisión documental.</p> <p>I.2.3 Revisión documental.</p> <p>I.2.4 Revisión documental o entrevista a la plantilla laboral.</p> <p>I.2.5 Revisión documental</p> <p>I.2.6 Revisión</p>	<p>I.2.1 No</p> <p>I.2.2 - Horario flexible. - jornada continua.</p> <p>I.2.3 Sí</p> <p>I.2.4 Total: 4 /4 Mujeres: 2/2 Hombres: 2/2</p> <p>I.2.5 Sí</p> <p>I.2.6 100%</p>

		del horario laboral habitual.	documental y entrevista a la plantilla laboral.	
3 Clasificación Profesional, Promoción y Formación.	Participación e implicación del personal de la asociación en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades	<p>I.3.1. El Plan Formativo incluye acciones según grupo destinatario.</p> <p>I.3.2. Número de personas formadas en género desagregadas por sexo.</p> <p>I.3.3. Se realizan acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras.</p> <p>I.3.4. Número de reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad.</p>		<p>I.3.1 No</p> <p>I.3.2 1 hombre</p> <p>I.3.3 No</p> <p>I.3.4 0</p>
4 Cultura organizativa	Asegurar la inclusión de las prioridades de las mujeres y su representación en la toma de decisiones de la entidad.	<p>I.4.1. La responsable participa en al menos un 70% de las reuniones</p> <p>I.4.2. (%) Promedio de mujeres que participan en las reuniones de toma de decisiones (Número de mujeres/Número de participantes)</p> <p>I.4.3. La estrategia de género está actualizada</p> <p>I.4.4. Estrategias país revisada desde</p>	<p>I.4.1 Entrevista y/o revisión documental</p> <p>I.4.2 Revisión documental</p> <p>I.4.3. Revisión documental</p> <p>I.4.4. Revisión documental</p>	<p>I.4.1 Sí (100%)</p> <p>I.4.2 1/4</p> <p>I.4.3 Sí</p> <p>I.4.4 Sí</p>



		<p>la perspectiva de género</p> <p>I.4.5. Plan de Voluntariado y de Comunicación y Rendición de Cuentas revisado desde una perspectiva de género</p> <p>I.4.6. Los documentos institucionales tienen incluida la perspectiva de género y la apuesta por el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>I.4.5. Revisión documental</p> <p>I.4.6. Revisión documental</p>	<p>I.4.5 Sí</p> <p>I.4.6 Sí</p>
5 Retribución	Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.	<p>I.5.1. Existe transparencia en la política retributiva de la asociación y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos.</p> <p>I.5.2. Existe una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.</p> <p>I.5.3. El porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la asociación y el porcentaje de hombres respecto al total de hombres,</p>	<p>I.5.1 Revisión documental</p> <p>I.5.2 Revisión documental</p> <p>I.5.3. Revisión documental</p>	<p>I.5.1 Sí</p> <p>I.5.2 Sí</p> <p>I.5.3 Sí</p>

		<p>según los niveles retributivos son igualitarios.</p> <p>I.5.4. Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.</p> <p>I.5.5. Incremento salarial medio de mujeres y hombres es igualitario.</p>	<p>I.5.4. Revisión documental</p> <p>I.5.5. Revisión documental</p>	<p>I.5.4 No</p> <p>I.5.5 Sí</p>
6 Comunicación y Lenguaje no sexista	Garantizar un lenguaje e imagen no sexista en documentos internos y externos.	<p>I.6.1. Porcentaje de materiales publicados que emplea un lenguaje inclusivo y no sexista</p> <p>I.6.2. Porcentaje de documentación de la entidad que emplea un discurso feminista</p> <p>I.6.3. Porcentaje de los materiales publicados que emplea imágenes e ilustraciones de contenido igualitario</p> <p>I.6.4. Porcentaje de materiales existentes que emplea un lenguaje inclusivo y no sexista e imágenes e ilustraciones de contenido igualitario</p> <p>I.6.5. Porcentaje de documentos corporativos de</p>	<p>I.6.1. Revisión documental</p> <p>I.6.2. Revisión documental</p> <p>I.6.3 Revisión documental</p> <p>I.6.4. Revisión documental</p> <p>I.6.5. Revisión documental</p>	<p>I.6.1 100%</p> <p>I.6.2 100%</p> <p>I.6.3 100%</p> <p>I.6.4 100%</p> <p>I.6.5 100%</p>

		comunicación interna y externa que incorpora la perspectiva de género		
7 Movilización social, alianzas y cooperación	Aumentar el trabajo en red con organizaciones feministas en la Comunidad Valenciana y en otros territorios; así como asegurar la transversalización del enfoque de género en los programas y acciones de sensibilización social, Educación para el Desarrollo y Cooperación.	<p>I.7.1. Número de organizaciones o movimientos feministas identificadas en el País Valenciano y en los países en los que se desarrollan los proyectos de cooperación.</p> <p>I.7.2. Número de alianzas con organizaciones/ movimientos feministas.</p> <p>I.7.3. Estrategia de Movilización Social revisada</p> <p>I.7.4. El 100% de los espacios generados incorporan la perspectiva de género</p> <p>I.7.5. El 100% de los espacios aseguran la representatividad con equidad de género</p> <p>I.7.6. Definidos criterios mínimos sobre equidad de género que tienen que cumplir las redes en las que participe la entidad.</p>	<p>I.7.1. Revisión documental redes. Acuerdos firmados</p> <p>I.7.2. Entrevista y revisión documental</p>	<p>I.7.1. 6</p> <p>I.7.2. 0</p> <p>I.7.3 Sí</p> <p>I.7.4 Sí</p> <p>I.7.5 50%</p> <p>I.7.6 No</p>

A continuación, se detallan algunos aspectos a destacar relacionados con las mencionadas áreas:

### CULTURA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La cultura de la asociación está basada fundamentalmente en principios democráticos de participación y construcción colectiva, por el que este Plan se desarrollará a todas las herramientas de participación y representación de *Perifèries*, tanto a nivel interno como externo.

En este sentido, la asociación está profundamente comprometida con la igualdad de género y con la construcción de una sociedad más justa por las personas y nuestro entorno, por ello una gran parte de nuestras actividades están orientadas a visibilizar el papel de las mujeres en la defensa del territorio, de los bienes naturales y de la vida.

También realizamos un importante esfuerzo para realizar actividades liderada por mujeres.

### PROCESOS DE SELECCIÓN

Los procesos de selección se realizan dependiendo de las necesidades de la asociación, sea por la necesidad de cubrir un cargo remunerado o de representación, ya sea por trabajos puntuales. Este proceso se realiza por parte de un equipo técnico igualitario, y está orientado a la construcción de equipos de trabajo paritarios.

#### Cargos de representación

Los cargos de la Junta Directiva son ofrecidos a todas las personas socias, cuando es necesario renovarla total o parcialmente, y son escogidos a la Asamblea General. Desde *Perifèries* se promueve la paridad en los órganos de representación política de la asociación.

#### Cargos remunerados

En este momento hay dos mujeres y un hombre contratados en *Perifèries*, además de un hombre responsable del área de administración-contabilidad, como servicio externo. La selección de personal técnico se realiza por un equipo igualitario y promoviendo los equipos de trabajo paritarios.

#### Personas voluntarias y colaboraciones en proyectos

Existe una mayoría de mujeres que desarrollan trabajos voluntarios y de colaboración puntual en proyectos. También en estos equipos se promueve la creación de equipos paritarios.

### COMUNICACIÓN

La comunicación de las actividades y trabajo de la asociación se ha contemplado como una línea fundamental, por el que se trata de tener un lenguaje no sexista y que visibilice el papel de las mujeres en la defensa del territorio y de la vida, tanto en los textos como las imágenes utilizadas por *Perifèries* en nuestras herramientas de comunicación (web, presentaciones, redes sociales...).

La comunicación interna a la asociación se realiza principalmente por correo electrónico, reuniones presenciales y teléfono, tratando de conciliar al máximo posible la vida personal con el trabajo, a la hora de fijar horario de reuniones y tiempos de trabajo.

### FORMACIÓN

El acceso a la formación continua en la asociación se valora muy positivamente por parte tanto del personal técnico como del personal de apoyo y personas voluntarias. Estando este plan adaptado a las necesidades particulares y específicas de las personas que formamos parte de *Perifèries*, y contemplado en el Plan de Formación de la entidad.

## CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es fundamental para *Perifèries*, por lo que se ofrecen todas las facilidades para ello, tanto en la flexibilización de los horarios de trabajo, como en la concertación de reuniones y las posibilidades de realizar teletrabajo siempre que sea posible.

## COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

Partiendo del análisis de la feminización de la pobreza, del desigual reparto de la riqueza entre hombres y mujeres así como el desigual acceso a los recursos y oportunidades, planteamos como destinatarias principales de nuestro trabajo de cooperación para el desarrollo a las mujeres organizadas.

Consideramos a las mujeres como grupo objetivo de acción positiva, dada su posición subordinada en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Planteando como objetivo su empoderamiento, para lograr un desarrollo humano igualitario y sostenible.

## MOVILIZACIÓN SOCIAL (SENSIBILIZACIÓN Y EPD)

Desde una perspectiva feminista, la Educación para el Desarrollo identifica aquellos valores, prejuicios y estereotipos que quiebran el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y así desenmascara aquellos privilegios masculinos.

En esta línea es como el feminismo se convierte en una corriente, no sólo de pensamiento, sino de acción, de movilización y transformación social, imprescindible para destapar las dinámicas patriarcales que tratan de ser representadas como prácticas culturales. Incorporamos el ideario feminista para tratar de comprender las situaciones que generan desigualdad y justicia a la hora de proponer acciones de educación y sensibilización para la transformación social.

## ALIANZAS

*Perifèries* se define como parte de la sociedad civil organizada y comprometida con una acción política transformadora, capaz de ganar para todos los seres humanos la libertad, la paz y la dignidad, basadas en la plena realización de todos sus derechos.

Con este horizonte, apostamos a contribuir al desarrollo de conciencia y opinión crítica de la ciudadanía, acompañando procesos de participación democrática y organización social desde la perspectiva y el ámbito de la solidaridad y la cooperación internacionalista.

Para ello, establecemos alianzas fraternas con los movimientos sociales del Norte y del Sur, enlazando experiencias y procesos, en el convencimiento de que los problemas globales de todos los pueblos únicamente se pueden enfrentar de forma colectiva y con la participación de todas. Es prioritario profundizar y establecer nuevas alianzas con el movimiento feminista local y global como actor transformador de la realidad, desde el empoderamiento y la despatriarcalización.

## 6. Planificación de actividades a desarrollar

Una vez realizado el diagnóstico, se han establecido medidas que aseguren la igualdad de género en el trabajo que realiza Perifèries así como sus organizaciones socias, tanto en la Comunidad Valenciana como en el resto de territorios en los que actúa:

Área	Nº	Medida
Acceso al empleo	1	Analizar los procesos de selección y la creación de nuevos puestos de trabajo no discriminatorios.
Conciliación	2	Analizar las acciones de conciliación actuales y propuestas de mejora (cargas de trabajo, reducción de jornadas...).
Clasificación Profesional, Promoción y Formación	3	Contemplar a todas las personas relacionadas con la asociación (incluyendo personas voluntarias) para realizar el próximo Plan Formativo de <i>Perifèries</i> , para adaptarlo a las necesidades de todos los grupos de personas de la entidad.
	4	Proporcionar formación específica en género a las personas asociadas y colaboradoras que participan de manera estable en los grupos de trabajo
Cultura organizativa	5	La responsable de género participa en los espacios de toma de decisiones técnicas del equipo de trabajo y en las reuniones organizativas (Junta Directiva ampliada).
	6	Cumplimiento de la representatividad de equidad de género en los espacios de representación y toma de decisiones de la entidad
	7	Garantizar el desarrollo de las líneas de intervención en las futuras planificaciones estratégicas y contar con una Estrategia Institucional de Género integrada en el Plan Estratégico de Perifèries.
Retribución	8	Analizar la adecuación de las retribuciones con las cargas de trabajo y responsabilidades de las personas contratadas de la entidad.
Salud Laboral	9	Actualizar el Plan de Riesgos Laborales de la asociación, ofreciendo especial atención a aspectos como el estrés y las cargas de trabajo.

<p>Comunicación y Lenguaje no sexista</p>	<p>10 Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en particular y la perspectiva de género de forma transversal, desde el momento del diseño de las campañas. Adoptado como referencia de mínimos el código de uso de contenidos, lenguaje e imagen no sexista de la CVONGD.</p> <p>11 Mantener el discurso feminista de la asociación, más allá de utilizar un lenguaje no sexista.</p> <p>12 Diseño y uso de imágenes e ilustraciones de contenido igualitario. Análisis de los contenidos y las situaciones presentes en las imágenes utilizadas en cualquier folleto, guía, cartel o contenido de difusión (web y redes sociales) con el objetivo de visibilizar a las mujeres en sus roles de liderazgo comunitario, político y de representación social y que reflejen la diversidad de contextos, opciones y modelos de vida no estereotipados, incorporando la perspectiva de género.</p> <p>13 Revisión de documentos corporativos de comunicación ya existentes desde el punto de vista de la perspectiva de género.</p> <p>14 Incorporación de la perspectiva de género, de todos los documentos corporativos de comunicación interna y externa de nueva creación</p>
<p>Cooperación y solidaridad</p>	<p>15 Crear o fortalecer alianzas con los movimientos feministas locales e internacionales (América Latina y Centroamérica), a favor de la equidad de género, en especial con las Redes y Plataformas feministas enmarcadas en espacios incidencia en Soberanía Alimentaria, Economía Feminista, Ecofeminismo y Feminismo Comunitario y Derechos Humanos y Derechos Colectivos de las mujeres.</p>
<p>Movilización social</p>	<p>16 Incorporación de la perspectiva de género a la Estrategia de Movilización Social (Sensibilización Social y EpD).</p>

	17	Incorporar la perspectiva de género en los espacios sensibilización social organizados por <i>Perifèries</i> (charlas, talleres, jornadas, seminarios y campañas).
	18	Garantizar el cumplimiento de la representatividad de equidad de género en los espacios de sensibilización social, tanto de proyectos como de actividades.
Alianzas	19	Dinamizar la reflexión y el espacio de trabajo colectivo para consensuar los criterios mínimos sobre equidad de género que tienen que cumplir las redes en las que participe y apoye <i>Perifèries</i> .

A continuación, se detalla la implementación de las medidas a adoptar, así como los indicadores, la metodología a emplear y la calendarización de cada acción entre otros aspectos:



Medida	Responsable	Personas destinatarias	Metodología	Recursos materiales	Indicadores de evaluación	Temporalización Primer año Implantación	Observaciones y propuestas de mejora
1	Persona que organiza el proceso de selección.	Personas participantes en los procesos de selección.	Revisión documental.  Proveer y recibir feedback específico a/de las personas participantes.	Documento de valoración de candidaturas  Perfil del puesto	(%) Número de mujeres incorporadas/ número total incorporaciones.  Grado de satisfacción de las mujeres participantes con el proceso de selección.	Cada vez que se vaya a crear un nuevo puesto de trabajo	
2	Responsable de género	Equipo de la entidad	Revisión de las condiciones de trabajo en cada puesto en relación a las responsabilidades y condiciones personales.	Contratos de trabajo.  Responsabilidades de cada puesto.	Nº de medidas de conciliación	Septiembre 2020	
3	Persona responsable de la revisión del Plan de Formación	Equipo de la entidad  Personas voluntarias	Entrevistas  Grupos focales	Diagnóstico de necesidades formativas  Plan de Formación	El Plan Formativo incluye acciones según grupo destinatario	Septiembre 2020	
4	Persona responsable de RRHH	Personas voluntarias	Cursos de formación proporcionados por organizaciones calificadas	Diagnóstico de necesidades formativas  Plan de Formación	Número de personas formadas desagregadas por sexo	Septiembre '20 a Septiembre '21	

5	Responsable de género	Junta Directiva  Equipo de la entidad	Revisión de las convocatorias a reuniones y procedimientos de toma de decisión	Documento de convocatoria  Actas  Listados de participación	La responsable participa en al menos un 70% de las reuniones	Todo el año	
6	Responsable de género	Junta Directiva  Equipo de la entidad	Revisión de las convocatorias a reuniones y procedimientos de toma de decisión	Documento de convocatoria  Actas  Listados de participación	(% ) Número de mujeres/Número de participantes	Todo el año	

7	Responsable de género	<p>Junta Directiva</p> <p>Equipo de la entidad</p>	<p>Revisión y actualización del Plan de Género</p> <p>Evaluación anual y actualización de las Estrategias País, el Plan de Voluntariado y el de Comunicación y Rendición de Cuentas.</p>	<p>Planes</p> <p>Entrevista con socios locales</p> <p>Entrevista con responsables de área</p> <p>Valoración de avances</p>	<p>Estrategia de género revisada anualmente</p> <p>Estrategias país revisadas anualmente</p> <p>Plan de Voluntariado y de Comunicación y Rendición de Cuentas revisado anualmente</p> <p>Los documentos institucionales tienen incluida la perspectiva de género y la apuesta por el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>Septiembre 2020 (revisión anual)</p>	
8	Responsable de género	Asesoría en temas laborales	Análisis de la evolución de la entidad, responsabilidades y cargas de trabajo	<p>Presupuesto anual</p> <p>Proyectos aprobados</p> <p>Organigrama</p>	Se revisa anualmente el reparto de responsabilidades de cada puesto de trabajo de la	Septiembre 2020 (revisión anual)	

					entidad		
9	Asesoría en temas laborales	Responsable de género	Revisión del Plan de Riesgos Laborales en función de lo evaluado en el punto 8.	Plan de Riesgos laborales	Se revisa anualmente el Plan de Riesgos Laborales en función de las responsabilidades y cargas de cada puesto de trabajo de la entidad	Septiembre 2020	
10	Responsable de género	Asistencias Técnicas que elaboran materiales comunicativos  Responsable de Movilización Social	Proporcionar orientación previa a la realización de los materiales a las Asistencias Técnicas.  Revisión del borrador de los documentos de comunicación e incidencia.	Plan de Comunicación y Rendición de Cuentas  Código de uso de contenidos, lenguaje e imagen no sexista de la CVONGD	El 100% de los materiales publicados emplea un lenguaje inclusivo y no sexista	Todo el año (en cada una de las publicaciones que se realice)	

11	Responsables de las áreas de cooperación y movilización social	Responsables de las áreas de cooperación y movilización social	<p>Revisión de la documentación estratégica e institucional.</p> <p>Incorporación de los aportes provenientes del feminismo territorial comunitario de los países con los que trabajamos.</p>	Estrategias, planes, memorias de actividades, etc.	El 100% de la documentación de la entidad emplea un discurso feminista	Septiembre 2020 (revisión anual)	
12	Responsable de género	<p>Asistencias Técnicas que elaboran materiales comunicativos</p> <p>Responsable de Movilización Social</p>	<p>Proporcionar orientación previa a la realización de los materiales a las Asistencias Técnicas.</p> <p>Revisión del borrador de los documentos de comunicación e incidencia.</p>	Imágenes e ilustraciones	El 100% de los materiales publicados emplea imágenes e ilustraciones de contenido igualitario	Todo el año (en cada uno de los materiales elaborados)	
13	Responsable de género	Responsables de Movilización Social y Cooperación	Revisión de documentos corporativos de comunicación e incidencia.	Documentación corporativa existente.	El 100% de los materiales existentes emplea un lenguaje inclusivo y no sexista e	Septiembre 2020 (revisión) y todo el año (seguimiento)	

					imágenes e ilustraciones de contenido igualitario		
14	Responsable de género	Responsables de las áreas de cooperación y movilización social	Revisión de los materiales de comunicación.  Revisión de página web.  Revisión de las publicaciones en RRSS	Contenidos de la página web  Publicaciones en RRSS	El 100% de los documentos corporativos de comunicación interna y externa incorpora la perspectiva de género	Septiembre 2020 (revisión) y todo el año (seguimiento)	
15	Responsable de Cooperación	Responsable de Género  Responsable de Movilización Social	Revisión de las colaboraciones establecidas con organizaciones feministas en el marco de los proyectos desarrollados por la entidad, tanto en cooperación como en movilización social.	Documentos de proyecto.  Convenios, acuerdos firmados.  Evaluaciones de proyectos y actividades.	Identificadas organizaciones o movimientos feministas en el País Valenciano y en los países en los que se desarrollan los proyectos de cooperación.  Se aumentan las alianzas con organizaciones/ movimientos feministas.	Septiembre 2020 (revisión) y todo el año (seguimiento)	

16	Responsable de género	Responsable de Movilización Social	Revisión de la Estrategia de Movilización Social	Estrategia de Movilización Social	Estrategia de Movilización Social revisada anualmente	Noviembre 2020	
17	Responsable de género	Responsable de Movilización Social	Revisión de los diseños metodológicos de las actividades de educación para el desarrollo y sensibilización	Diseños metodológicos, agendas, participantes en las actividades	El 100% de los espacios generados incorporan la perspectiva de género	Todo el año	
18	Responsable de género	Responsable de Movilización Social	Revisión de participantes, ponentes en las actividades de educación para el desarrollo y sensibilización	Diseños metodológicos, agendas, participantes en las actividades	El 100% de los espacios aseguran la representatividad con equidad de género	Todo el año	
19	Responsable de Cooperación	Equipo de la entidad  JD	Establecer un espacio de trabajo para reflexionar sobre el discurso de la organización y los criterios mínimos sobre equidad de género de redes de las que somos parte.	Información sobre las redes de las que forma parte la entidad.	Definidos criterios mínimos sobre equidad de género que tienen que cumplir las redes en las que participe la entidad.	Diciembre 2020	

ÁREA / MEDIDA	2020											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.									■	■	■	■
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.									■			
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.									■			
Medida N° 4.									■	■	■	■
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.									■	■	■	■
Medida N° 6.									■	■	■	■
Medida N° 7.									■			
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.									■			
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.									■			
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.									■	■	■	■
Medida N° 11.									■			
Medida N° 12.												
Medida N° 13.									■	■	■	■
Medida N° 14.									■	■	■	■
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.									■	■	■	■
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.											■	
Medida N° 17.									■	■	■	■
Medida N° 18.									■	■	■	■
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												■



ÁREA / MEDIDA	2021											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.												
Medida N° 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.												
Medida N° 6.												
Medida N° 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.												
Medida N° 11.												
Medida N° 12.												
Medida N° 13.												
Medida N° 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.												
Medida N° 17.												
Medida N° 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												

ÁREA / MEDIDA	2022											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida Nº 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida Nº 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida Nº 3.												
Medida Nº 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida Nº 5.												
Medida Nº 6.												
Medida Nº 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida Nº 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida Nº 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida Nº 10.												
Medida Nº 11.												
Medida Nº 12.												
Medida Nº 13.												
Medida Nº 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida Nº 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida Nº 16.												
Medida Nº 17.												
Medida Nº 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida Nº 19.												

ÁREA / MEDIDA	2023											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.												
Medida N° 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.												
Medida N° 6.												
Medida N° 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.												
Medida N° 11.												
Medida N° 12.												
Medida N° 13.												
Medida N° 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.												
Medida N° 17.												
Medida N° 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												

ÁREA / MEDIDA	2024											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.												
Medida N° 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.												
Medida N° 6.												
Medida N° 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.												
Medida N° 11.												
Medida N° 12.												
Medida N° 13.												
Medida N° 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.												
Medida N° 17.												
Medida N° 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												

ÁREA / MEDIDA	2025											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.												
Medida N° 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.												
Medida N° 6.												
Medida N° 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.												
Medida N° 11.												
Medida N° 12.												
Medida N° 13.												
Medida N° 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.												
Medida N° 17.												
Medida N° 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												

ÁREA / MEDIDA	2026											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acceso al empleo</b>												
Medida N° 1.												
<b>Conciliación</b>												
Medida N° 2.												
<b>Clasificación Profesional, Promoción y Formación</b>												
Medida N° 3.												
Medida N° 4.												
<b>Cultura organizativa</b>												
Medida N° 5.												
Medida N° 6.												
Medida N° 7.												
<b>Retribución</b>												
Medida N° 8.												
<b>Salud Laboral</b>												
Medida N° 9.												
<b>Comunicación y Lenguaje no sexista</b>												
Medida N° 10.												
Medida N° 11.												
Medida N° 12.												
Medida N° 13.												
Medida N° 14.												
<b>Cooperación y solidaridad</b>												
Medida N° 15.												
<b>Movilización social</b>												
Medida N° 16.												
Medida N° 17.												
Medida N° 18.												
<b>Alianzas</b>												
Medida N° 19.												

## 7. Implantación

La implantación del actual Plan de Igualdad de *Perifèries* será a partir del 1 de septiembre de 2020, con una vigencia hasta el 1 de septiembre de 2026, a revisar anualmente.

## 8. Seguimiento y evaluación

Al finalizar el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, la responsable de género 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 equipo evaluador estará compuesto por la responsable de género, una persona representante del grupo de personas voluntarias, una persona representante de la Junta Directiva y una persona representante del equipo de la entidad.

Durante el segundo año de vigencia, siempre que haya disponibilidad de fondos una persona o consultora externa evaluará el grado de cumplimiento de las acciones específicas y su contribución al logro de los objetivos de las líneas de intervención.

## 9. Partes suscriptoras del Plan

El presente Plan se suscribe por la plantilla de *Perifèries* del Món, así como por una representación de la entidad.

Fdo: Rolando Morán Sosa  
Responsable Movilización Social

Fdo: Javier Risco  
Técnico Movilización social

Fdo: Lydia Arteaga Claramunt  
Responsable Cooperación al Desarrollo

Fdo: Rafael Maurí Victoria  
Presidente