



II PLAN DE IGUALDAD 2020 • 2024

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN

2. ACLARANDO CONCEPTOS

3. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

- 3.1. Referencias normativas y políticas.
- 3.2. Naturaleza del plan.
- 3.3. Conclusiones del diagnóstico realizado.
- 3.4. Objetivo general del plan.
- 3.5. Objetivos específicos.
- 3.6. Estructura del plan: líneas de intervención.
- 3.7. Contenidos del plan.

4. DESARROLLO DEL PLAN: LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

- 4.1 Elaboración y puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
- 4.2 Mantenimiento de la igualdad en el acceso a las condiciones de trabajo: promoción laboral y procesos de selección.
- 4.3 Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de quienes trabajan en la organización.
- 4.4 Sistematización de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 4.5 Formación en materia de Igualdad.
- 4.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5. GESTIÓN DEL PLAN

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7. ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

Paz y Desarrollo desde el año 2010, y coincidiendo con la actualización de su plan Estratégico inicia una reestructuración institucional hacia la igualdad de género y posicionarse como organización especializada en el sector. Se inició con un diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres en el interior de la organización, así como con un análisis de la dirección institucional y de las prioridades de trabajo tanto en el ámbito de la Cooperación Internacional como de la Educación para el Desarrollo.

Fruto del análisis se inició con una política de género institucional, que tiene como objetivo establecer un lenguaje común en Paz y Desarrollo respecto a los principales conceptos desde el análisis de género, y definir las líneas de intervención y acciones prioritarias para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de trabajo de la organización. Como parte de materializar la política en acciones concretas a corto y medio plazo nació el I Plan de Igualdad para la incorporación del enfoque de género en la organización.

El I Plan de Igualdad tuvo como prioridad integrar el enfoque de género en todos los ámbitos organizativos, en todos los proyectos y acciones, constituyéndose como eje central e inseparable del resto de los procesos institucionales, ya que para PyD trabajar desde el enfoque de género es una condición indispensable para garantizar la calidad, la sostenibilidad, la pertinencia, el impacto, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones. El I Plan de Igualdad, ha asentado unas bases sólidas, y ha aspirado a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de PyD una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad en todos sus ámbitos de acción, y que se ha posicionado como organización no gubernamental especializada en género.

Tras la ejecución del I Plan de Igualdad (2015-2019), se realiza un nuevo estudio-diagnóstico en profundidad dónde se analiza la situación actual de la organización en materia de igualdad, proporcionándonos información sobre la participación de las mujeres y hombres en todos los procesos y sus necesidades, identificando posibles desequilibrios o desigualdades. Así pues, se trata de identificar los nuevos objetivos y líneas de intervención para la eficaz incorporación del principio de igualdad en Paz y Desarrollo, dando lugar al II Plan de Igualdad que comprenderá el periodo de 2020 – 2024.

El I y II Plan de Igualdad se encuentran estrechamente vinculados a nuestro Plan Estratégico y para efectivizarlo se cuenta con programas anuales de intervención. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y de seguimiento y evaluación de las actuaciones.



2. ACLARANDO CONCEPTOS

Un plan de igualdad pone en relieve la situación de igualdad de la organización, y en base a ello, establece las acciones y planes adecuados con el objetivo de poder alcanzar una efectiva y real igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, optimizando los recursos humanos de la organización y eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por lo que, se constituye como un conjunto de medidas que se establecen en una institución para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas.

Debe apuntar a:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la institución, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.
- Asegurar que, en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos, así como fomentar un clima laboral positivo, que genere las condiciones necesarias para que el talento humano de una organización se sienta motivado y pueda cumplir con sus tareas de la mejor manera, transformándose en mejores niveles de productividad y competitividad.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la organización.



3. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 Referencias normativas y políticas.

Las referencias normativas directas del presente Plan son fundamentalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género Instituto Nacional de Administración Pública. El Plan se inscribe igualmente en los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) de ámbito nacional, inspirándose en sus dos principios básicos de no discriminación y de igualdad.



3.2 Naturaleza del Plan.

Tanto el I y II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Paz y Desarrollo es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, art. 3). En el Plan se establecen los objetivos que PyD pretende alcanzar, las actuaciones y el sistema de seguimiento y evaluación, así como de los cambios experimentados. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un período de cuatro años (2015-2019) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos Programas de Trabajo Anuales.

El Plan de Igualdad debe ser:

- **estratégico**, ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- **transversal**, en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de intervención de la organización.
- **viable, práctico y realista**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; - estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector socio sanitario.
- **medible y concreto**.
- consecuente con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado.

Se trata además de un Plan:

- **Participativo:** desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente el Equipo de Igualdad constituido con ese fin de las diferentes delegaciones tanto en España como en los países con presencia institucional:
 - Quienes trabajan dentro tienen la información de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan
 - en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación
- **Didáctico:**
 - El proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
 - El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- **Visibilizador:** de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.
- **Flexible y adaptable:**
 - a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno;
 - a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

3.3 Conclusiones del diagnóstico realizado

El II Plan de Igualdad surge en respuesta a la responsabilidad y compromiso de PyD de continuar haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta aspectos como la estructura interna, los recursos humanos presentes, la cultura organizacional, y el anterior I Plan de Igualdad, entre otros, se han analizado tomado cinco áreas de referencia: Proceso de selección de personal y promoción interna; Lenguaje inclusivo; Salud y Clima laboral; Formación Continua; y por último, Conciliación de la vida familiar y laboral.

PyD, presenta una estructura de plantilla tanto en la delegación territorial nacional como en las delegaciones internacionales que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto. A continuación, se muestran los datos desagregados por sexo de la plantilla que constituye PyD. Para mayor información, véase Anexo 1: Organigrama de la distribución del personal laboral de PyD 2020.

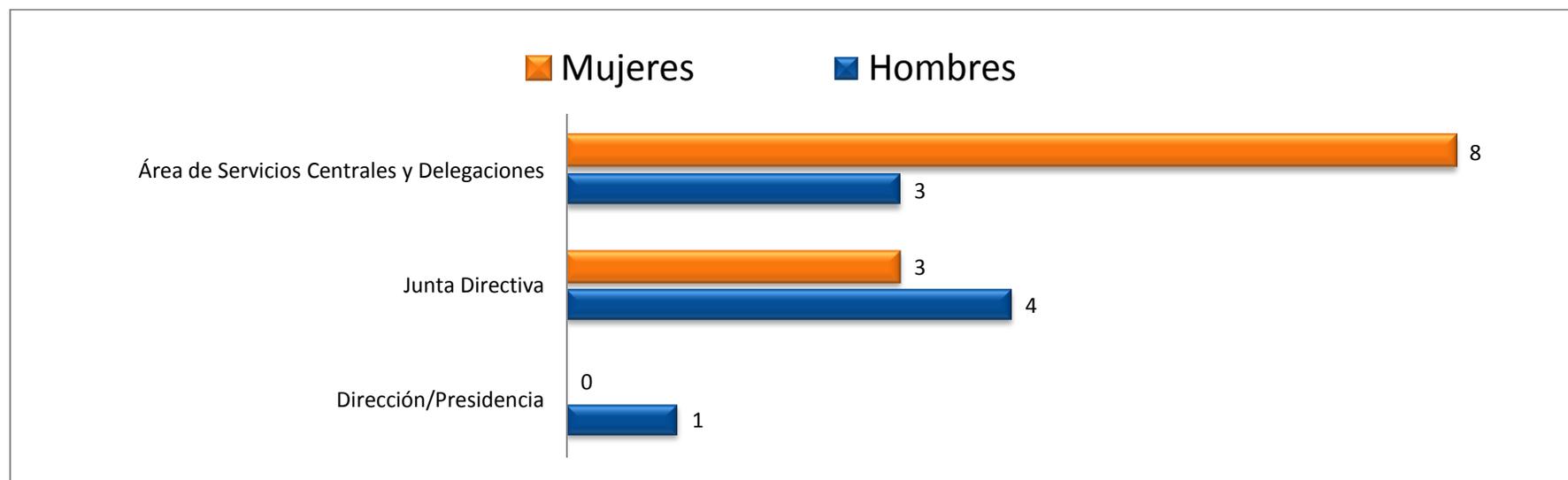


Fig. 1. Elaboración propia

En cuanto a los procesos de selección, se basan en la gestión por competencias y existen manuales específicos para garantizar la no discriminación. Asimismo, se lleva a cabo una correcta difusión de las ofertas de trabajo, y Los materiales de interés general como el I Plan de Igualdad, así como el Plan Estratégico, o el Protocolo de Prevención y Abordaje del acoso y la Violencia Sexual se encuentran totalmente accesibles y visibles en la web de la organización y tablón de anuncios o redes sociales, habiendo realizado su difusión correspondiente. A su vez, se ha implementado un adecuado uso e incorporación del lenguaje inclusivo, tanto en los carteles expuestos para publicitar actos, actividades de los proyectos u otros servicios de la organización como en la en la elaboración de documentación externa. En materia de conciliación laboral y personal, se ha profundizado en el conocimiento de las necesidades de la plantilla. La mayoría del personal contratado conoce sus derechos y posibilidades de conciliación de la vida laboral-familiar. Desde la organización se ha promovido la toma de medidas de conciliación, principalmente la flexibilidad horaria, si bien se debe mejorar los canales de comunicación y procedimiento de gestión de las peticiones para dotarlas de un procedimiento estandarizado, transparente y objetivo, así como establecer una batería concreta de medidas.

La formación en materia de igualdad se constituye como un elemento clave para que el personal laboral disponga del conocimiento necesario para desarrollar sus actividades de acuerdo al principio de igualdad. La comunicación de las acciones formativas se realiza a través de diferentes medios, ya sea redes sociales o boletines institucionales para que todos/as tengan acceso a los mismos. En cuanto a la participación o asistencia a las mismas, se tratará de concienciar y fomentar sobre la importancia que tienen en el desarrollo de las labores, así como seleccionar aquellas acciones formativas que respondan en mayor medida a las necesidades de los/as trabajadores/as, de modo que aumente la participación por parte del personal laboral.

Por último, en cuanto a la sistematización de los riesgos laborales con perspectiva de género, PyD presenta delegaciones internacionales en varios países, donde personal laboral y voluntario desarrollan su actividad. Por lo que conocer las características de cada territorio y establecer medidas de protección y prevención con perspectiva de género se constituye como un reto a alcanzar en los próximos años.

Así pues, PyD, presenta una gran sensibilización en materia de igualdad, en general no se percibe discriminación o desigualdades por razón de género, PyD integra en gran medida en sus áreas de actuación la perspectiva de género. Por lo que el II Plan de Igualdad se articula para abordar aquellos aspectos susceptibles de ser mejorados para una completa y eficaz incorporación del principio de igualdad en la organización.

3.4. Objetivo general del Plan

Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y de intervención de PyD.

3.5. Objetivos específicos

- 1) Difundir entre el personal laboral el II Plan de Igualdad.
- 2) Mantener y asegurar la igualdad en el acceso a las condiciones de trabajo.
- 3) Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 4) Conocer los riesgos laborales existentes en cada país de intervención desde la perspectiva de género.
- 5) Formar en igualdad al personal laboral de PyD.
- 6) Prevenir el acoso laboral y por razón de sexo.

3.6. Estructura del plan: líneas de intervención

El II Plan de Igualdad de PyD se estructura en seis áreas de intervención:

- ✓ Elaboración y puesta en marcha del II Plan de Igualdad
- ✓ Mantenimiento de la igualdad en el acceso a las condiciones de trabajo: promoción laboral y procesos de selección.
- ✓ Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la organización.
- ✓ Sistematización de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- ✓ Formación en materia de Igualdad.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.7. Contenidos del Plan

Los contenidos básicos del Plan son:

Ámbito de aplicación

El Plan será de total aplicación a los/as trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad.

Partes suscriptoras del plan

- La Junta Directiva
- Dirección General
- Coordinador de personal
- Representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hay).

Vigencia

El II Plan de igualdad tendrá vigencia desde 2020 hasta 2024.

Medios y recursos para su puesta en marcha

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios, desde una visión realista de los presupuestos y planificación anuales.

Sistema de seguimiento y evaluación

El plan se evaluará anualmente para conocer el alcance de las medidas planteadas, así como una evaluación final en 2024 enfocado en resultados e impactos a nivel institucional. Conjunto a esta evaluación se volverá a realizar un diagnóstico comparativo y elaboración del siguiente plan coincidiendo con el Plan Estratégico institucional.

4. DESARROLLO DEL PLAN: LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

A continuación se recogen las acciones correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se señalan los siguientes contenidos: el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; el año o los años de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, el personal beneficiario y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión.

A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo para 2020-2024, al que corresponden aquellas áreas y acciones que se han considerado prioritarias, y que se incluye como parte integrante del presente documento.

4.1 ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE IGUALDAD

La difusión y seguimiento de un Plan de Igualdad se convierten en dos elementos claves tanto para su conocimiento y comprensión por parte del resto de la organización, como para conocer el desarrollo y alcance del mismo, pues debemos tener en cuenta que un plan de igualdad debe ser siempre flexible y adecuarse a los cambios que puedan producirse a lo largo de los cinco años de vigencia. Así mismo, el personal laboral deberá estar informado y conocer el Plan de Igualdad así como otros manuales como el protocolo de prevención y abordaje del acoso y la violencia sexual.

Es por ello, que se propone dos acciones esenciales:

- Realizar un seguimiento del II Plan de Igualdad: llevar a cabo un informe anual.
 - Designar a una o varias personas que constituyen PyD coordinadores/as del seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en el presente plan de igualdad.
- Mejorar el conocimiento sobre el II Plan de Igualdad.
 - Realizar una presentación al personal laboral que constituye la organización, tanto en SEDE como en TERRENO.
 - Concienciar sobre la necesidad de conocer y comprender los manuales y materiales para aplicarlos a la realidad.
 - Mejorar canales de comunicación, horizontales.
 - Incorporar el Plan de Igualdad a los documentos de la web.
 - Difundir la accesibilidad a través de la web y redes sociales.

4.2 MANTENIMIENTO DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO: PROMOCIÓN LABORAL Y PROCESOS DE SELECCIÓN.

- Asegurar la continuidad de la igualdad en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada.
- Supervisión del proceso de selección por la Comisión o tribunal designado para garantizar la neutralidad.
- Paridad de CV de hombres y mujeres.
- Discriminar positivamente la presencia de mujeres con discapacidad en la plantilla

4.3 PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN.

Se tratará de institucionalizar las peticiones informales y el estudio que se realiza en la organización para la aprobación de medidas de conciliación de la vida laboral-personal de los/as trabajadores/as.

Se propone crear un **procedimiento estandarizado** para canalizar y gestionar dichas solicitudes con el fin de dotar a las peticiones de un carácter formal, transparente, universal y objetivo, y evitar posibles conflictos o falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para ello, se debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- Designar a un/a trabajador/a de la organización o Junta Directiva encargado/a de llevar a cabo dicho procedimiento, establecer y asignar las funciones y responsabilidades. Esta persona será el/la profesional de referencia (punto focal) para la solicitud y tramitación.
- Creación de un **modelo normalizado** para la solicitud inicial de dicho procedimiento.
- Establecimiento de un **catálogo que recoja las medidas** de conciliación laboral-personal dispuestas por la organización.

Transversalmente, y en referencia a otras actividades relacionadas con la conciliación de la vida laboral-familiar, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Evitar reuniones fuera del horario laboral.
- Difundir los derechos de los/as trabajadores/as sobre maternidad y paternidad.
- Incorporar en los mecanismos de evaluación del personal su desempeño en la Transversalización de Género.

4.4 SISTEMATIZACIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El personal laboral que trabaja en TERRENO, se encuentran expuesto a determinados riesgos laborales especialmente relativos a la posición que ocupa la mujer en dichas culturas y espacios, riesgos que no se encuentran sistematizados para poder llevar a cabo futuras medidas de prevención, especialmente de cara a la maternidad, embarazo, lactancia, enfermedades, movilidad, uso de espacios privados y públicos, medidas higiénicas y de protección de la salud, uso transporte en zonas rurales, entre otras.

- Se propone la realización de un **estudio de campo y sistematización de riesgos laborales con perspectiva de género en cada país dónde se lleva a cabo un proyecto de intervención.**

El estudio de dichos riesgos que ocupa cada puesto de trabajo en campo, permitirá desarrollar nuevas medidas a adoptar y crear **Protocolos de actuación** de acuerdo a cada contexto existente en cada país y por ende mejorar la calidad y seguridad propia del personal y en la que se llevan a cabo las actuaciones.

4.5 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Se trata de llevar a cabo **acciones formativas en materia de igualdad** (talleres, cursos, entre otros) en modalidad presencial o virtual. Preferentemente en horario laboral de trabajo, como medida a tener en cuenta de acuerdo a facilitar la conciliación de la vida personal-laboral.

Para ello requerimos la implicación y compromiso por parte de los/as trabajadores de la organización de cara a recibir y realizar dicha formación. Es por ello, que **se plantea la realización ya sea a través de una reunión o comunicado formal** donde se transmita la importancia y repercusión que ello tiene para el adecuado funcionamiento y gestión tanto de los proyectos como en las actuaciones que se llevan a cabo diariamente en Paz y Desarrollo. Se plantea asimismo acordar entre el personal aquellas preferencias u opciones de formaciones candidatas de ser realizadas con mayor éxito.

4.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL (MOBBING) Y POR RAZÓN DE SEXO.

- Formación y difusión de información sobre acoso laboral y por razón de sexo.
- Aplicar el plan de medidas contra el acoso laboral y por razón de sexo.
- Definir y diseñar un protocolo de acción, acuerdos y compromisos para ver la ONGD como un *espacio libre de acoso.*

5. GESTIÓN DEL PLAN

Se creará un equipo de Igualdad formado por miembros de la Junta Directiva y las personas trabajadoras. Este equipo será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria.
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado a través de fichas de ejecución y cuestionarios de satisfacción. El plan parte de un diagnóstico inicial y se realizarán evaluaciones anuales y una evaluación al final del periodo de resultados alcanzados y medidas puestas en práctica. Se volverá a realizar un diagnóstico comparativo y definir los nuevos mecanismos a implementar para el siguiente periodo que serán complementarios a las líneas de la planificación estratégica institucional.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor. El Equipo de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

A continuación, se presenta una relación de indicadores de acuerdo a cada objetivo establecido, de modo que sirva para orientar la evaluación de las medidas y acciones planteadas en el II Plan de Igualdad de PyD.

OBJETIVO	INDICADOR	ORIENTACIONES PARA MEDIR EL INDICADOR		PERIODICIDAD
Objetivo nº 1	Socialización/ difusión del plan de igualdad.	Existencia de una persona encargada de llevar el seguimiento y evaluar las acciones contempladas en el II Plan de Igualdad.	SI / NO	Segundo semestre, año 2020.
		Nº de reuniones realizadas. Nº de participantes/asistentes.	Cuantía.	Con carácter semestral.
Objetivo nº 1	Asignación al personal de funciones específicas en relación a la gestión de la igualdad en la organización.	Funciones asignadas al personal encargado de desarrollarlas en la organización.	Enumerar las funciones.	Con carácter anual.
Objetivo nº 2	Existencia de igualdad en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada.	Nº contratos y tipologías desagregados por sexo de quienes trabajan en la organización.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Nº de jornadas laborales realizadas desagregadas por sexo.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Nº de personas desagregadas por sexo que configuran el tribunal en un proceso selectivo.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Nº de currículums de mujeres y hombres en los procesos selectivos desarrollados en la organización.	Cuantía.	Con carácter anual.
Objetivo nº 3	Medidas de conciliación de la vida laboral-familiar en la organización.	Funciones establecidas para la persona que se encarga de gestionar las solicitudes de medidas de conciliación de la vida personal – laboral.	Enumerar las funciones.	Con carácter anual.
		Modelos normalizados para formalizar la solicitud de medidas de conciliación laboral – familiar en la organización.	Revisión documental.	Con carácter anual.
		Medidas establecidas de conciliación de la vida laboral – familiar en la organización.	Enumerar las medidas.	Con carácter anual.
		Nº de personas que trabajan en la organización y han solicitado medidas de conciliación.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Grado de satisfacción de quienes trabajan en la organización con las medidas existentes de conciliación de la vida laboral – familiar.	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.	Con carácter anual.
		Nº de reuniones realizadas fuera y dentro del horario laboral, desagregadas por sexo.	Cuantía.	Con carácter anual.

Objetivo nº 4	Sistematización de los riesgos laborales con perspectiva de género.	Nº de diagnósticos de riesgos laborales con perspectiva de género realizados en cada país dónde la organización desarrolla actividad.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Protocolos de Actuación establecidos.	Enumerar los Protocolos de Actuación/países.	Con carácter anual.
Objetivo nº 5	Promoción de la formación continúa en materia de igualdad para quienes trabajan en la organización.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad realizadas en la organización.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Nº de horas de formación de las acciones formativas en materia de igualdad desarrollada.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Nº de participantes o asistentes que han superado satisfactoriamente la realización de la formación desarrollada en materia de igualdad.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Grado de satisfacción de quienes han recibido acciones formativas en materia de igualdad en la organización.	Cuestionario, encuesta, entrevista, etc.	Con carácter anual.
Objetivo nº 6	Aplicación del protocolo de acoso laboral y por razón de sexo en la organización.	Nº de personas que trabajan en la organización que hayan sufrido acoso laboral o por razón de sexo.	Cuantía.	Con carácter anual.
		Grado de satisfacción de la persona que haya sufrido acoso laboral o por razón de sexo en relación a la aplicación del protocolo de acción, acuerdos y compromisos desarrollado en dicha materia por la organización.	Cuestionario, encuesta, entrevista, etc.	Con carácter anual.

Organigrama

Paz y Desarrollo 2020



JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE: Juan Carlos Limia Mateo.

Secretaria: María Teresa Juan Rivaya.

Tesorero: Antonio Díaz Sedeño.

Vocal 1º: José Ricardo Vivas Navarrete.

Vocal 2ª: María Pineda Palencia.

Vocal 3º: Alejandro Ramírez Barrantes.

Vocal 4ª: María Purificación Vérez Muñoz.

DIRECCIÓN

Francisco Pineda Zamorano.

ÁREA DE SERVICIOS CENTRALES

Personal Técnico: Octavia Goossens y María José García Gallego.

Administración: José Manuel Montañéz y Begoña Trillo.

Área de comunicación: Daniel Gómez.

Área de educación para el desarrollo: Lina D'Onofrio.

DELEGACIONES TERRITORIALES

DT VALENCIA: Lina Donofrio (Valencia); / Guillermina Rivas (Castellón).

DT MÁLAGA: Octavia Goossens.

DT CÓRDOBA: Daniel Gómez.

DT CASTILLA Y LEÓN: Ainhoa Cuadrado.

DT MADRID: María Vérez.

DT EXTREMADURA: Marcello Abate

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

María Elena Alconchel.

DELEGACIONES EXTERIOR

EL SALVADOR Y NICARAGUA: Sarai Ochoa.

GUATEMALA: Fátima Pérez.

ECUADOR: María Alconchel.

BOLIVIA: Elvis Suárez.

FILIPINAS: Lina D'Onofrio.

SENEGAL: Irene Sánchez.