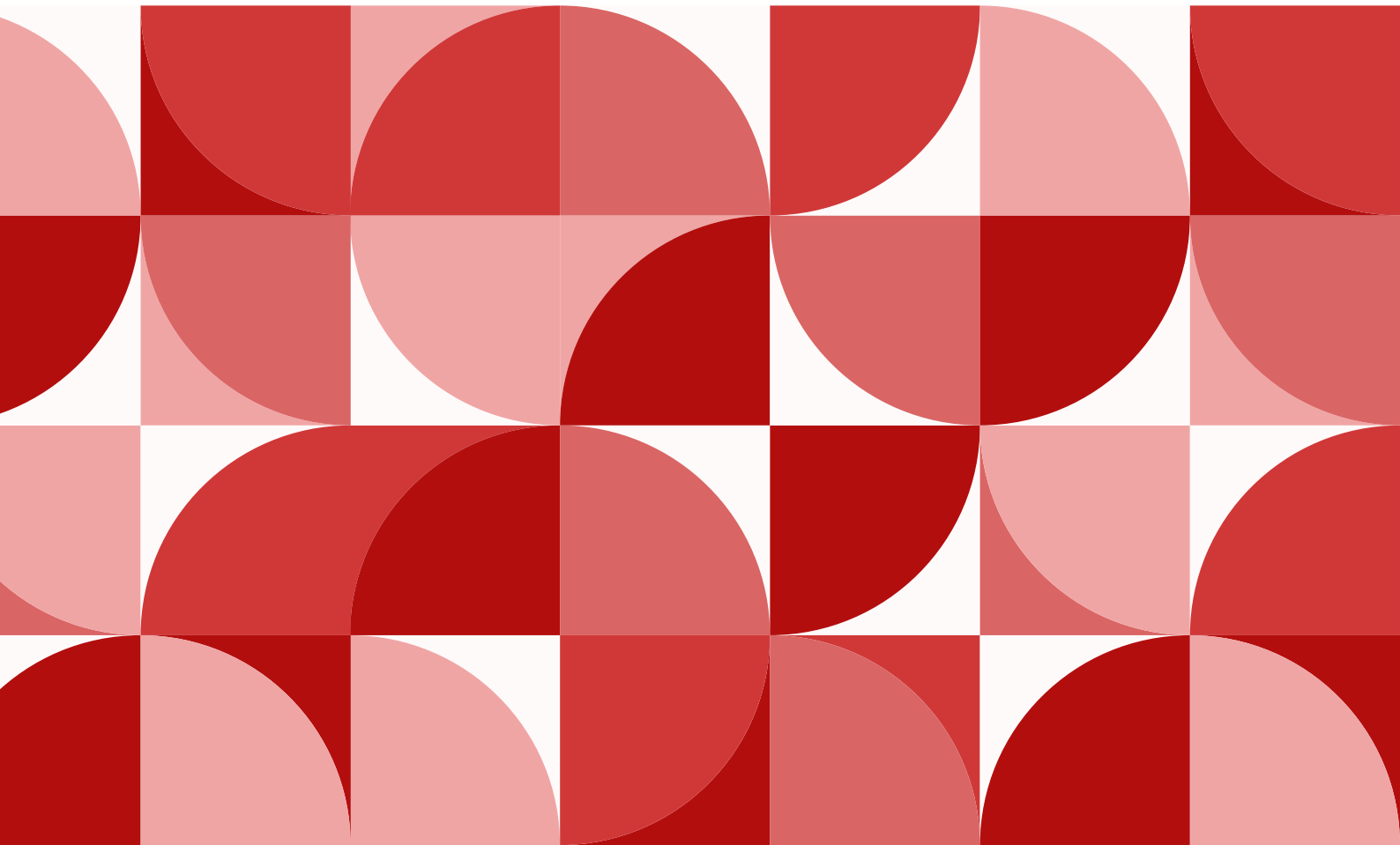




RED_VivES:
Red de Viveros para la Economía Social

PLAN DE DIVERSIDAD

MODELO BÁSICO PARA ENTIDADES SOCIALES



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



PLAN DE DIVERSIDAD (MODELO BÁSICO PARA ENTIDADES SOCIALES)

0) Presentación y alcance

[Nombre de la entidad] reafirma su compromiso con la igualdad de trato, la inclusión y la diversidad en todas sus formas: género, edad, origen étnico-cultural, orientación e identidad sexual, diversidad funcional, religión, situación socioeconómica, entre otras.

El presente Plan de Diversidad se aplica a toda la organización y tiene una vigencia de [X años], con revisiones anuales para asegurar su adecuación a la realidad social, normativa y organizativa.

1) Marco de referencia

- Normativo: Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación; legislación autonómica; normativa sectorial vinculada a la economía social y voluntariado.
- Protección de datos: Cumplimiento del RGPD y la LOPDGDD en la recogida, gestión y tratamiento de datos sensibles relacionados con diversidad.
- Calidad y mejora: Este Plan se integra en el sistema de gestión de la entidad, alineado con los principios de mejora continua y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2) Identidad y principios

- Misión: Promover la inclusión, la igualdad y la participación de jóvenes, mujeres y colectivos en situación de vulnerabilidad.
- Visión: Ser una entidad referente en la defensa de la diversidad y la justicia social.
- Valores: Igualdad, equidad, participación, transparencia, sostenibilidad, solidaridad y coeducación.
- Principios operativos: Enfoque de derechos, trabajo en equipo, corresponsabilidad, interculturalidad, accesibilidad universal y lenguaje inclusivo.

3) Objetivos del Plan de Diversidad

- Garantizar la igualdad real de oportunidades dentro de la entidad.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación.
- Visibilizar y normalizar la diversidad en todos los niveles de la organización.
- Promover la participación equilibrada en órganos de decisión y equipos de trabajo.
- Incorporar protocolos y herramientas de diversidad en la gestión interna y externa

4) Ámbitos de actuación del voluntariado

Descripción de líneas de voluntariado:

- **Educación y sensibilización interna:** Formación en igualdad, diversidad y prevención de discriminación.
- **Participación y representación:** Inclusión en órganos de decisión, equilibrio de género y diversidad.
- **Comunicación y difusión:** Uso de lenguaje inclusivo, campañas contra la discriminación, materiales accesibles.
- **Relaciones externas:** Alianzas con entidades y redes que promuevan diversidad.
- **Entorno laboral y voluntariado:** Acceso igualitario, medidas de conciliación, protocolos de respeto y protección.

5) Organización y roles

- **Responsable de Diversidad:** Coordina la implementación del plan, asegura cumplimiento normativo y lidera evaluaciones.
- **Comisión de Diversidad (opcional):** Grupo participativo que revisa avances y formula propuestas de mejora.
- **Referentes de diversidad en proyectos:** Personas designadas para aplicar medidas en cada área.
- **Toda la organización:** Implicación compartida en garantizar igualdad y respeto.

6) Itinerario del voluntariado

- **Diagnóstico inicial** → análisis de situación y detección de brechas.
- **Planificación** → establecimiento de objetivos y medidas.
- **Implementación** → actividades, protocolos, formaciones y campañas.
- **Seguimiento** → reuniones periódicas de evaluación.
- **Reconocimiento** → visibilización de buenas prácticas y logros.
- **Evaluación y revisión** → encuestas, indicadores e informe anual.

7) Derechos, deberes y bienestar

- **Derechos:** trato igualitario, participación, accesibilidad, formación, protección frente a la discriminación.
- **Deberes:** respeto mutuo, uso de lenguaje inclusivo, cumplimiento de protocolos de convivencia.
- **Bienestar:** protocolos frente a acoso, canal de quejas seguro y confidencial, espacios inclusivos (baños mixtos, medidas de conciliación).

8) Gestión documental y protección de datos

- Registro de actividades de diversidad.
- Protocolos documentados (acoso, igualdad, reuniones inclusivas).
- Registro de formaciones impartidas y asistencias.
- Cumplimiento RGPD/LOPDGDD en cuestionarios, encuestas y fichas de personal voluntario y contratado.

9) Comunicación, participación y cultura

- Reuniones periódicas y actas accesibles.
- Buzón físico/virtual de propuestas.
- Guía de estilo inclusiva en todos los materiales.
- Conmemoración de fechas clave (8M, 17M, 28J, 3D, 25N).

10) Indicadores y evaluación del plan

Ejemplos de indicadores para seguimiento anual:

- % de personas beneficiarias/voluntarias formadas en diversidad.
- Nº de protocolos implementados y aplicados.
- % de órganos de decisión con representación equilibrada.
- Nº de actividades de sensibilización realizadas.
- Nivel de satisfacción del equipo con las medidas de diversidad.
- Nº de incidencias discriminatorias registradas y resueltas.