

PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2021- 2025



FINANCIADO POR:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

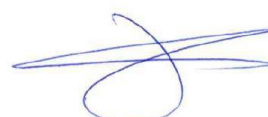
ASISTENCIA TÉCNICA

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción.....	2
II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)	7
III. Ámbito personal, territorial y temporal	8
IV. Principales resultados del diagnóstico	9
V. Ejes de actuación.....	15
VI. Objetivos del plan de igualdad	15
VII. Medidas de actuación	19
EJE 1: Proceso de selección y contratación	19
EJE 2: Clasificación profesional.....	23
EJE 3: Formación.....	24
EJE 4: Promoción profesional	27
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres	28
EJE 6: Infrarrepresentación femenina.....	29
EJE 7: Retribuciones.....	30
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	31
EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	35
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista	38
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	41
EJE 12: Violencia de género	45
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	46
VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	47
VIII. Calendario.....	49
IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	60
X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	61
XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad.....	61

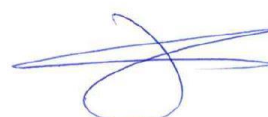


I. Introducción

Nombre o razón social	Asociación San Pablo de Ayuda a las Drogodependencias (ASPAD).
NIF	G41559188
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1992
Sector de actividad	9499 / Intervención con adicciones
Dimensión de la entidad	Tamaño de la plantilla: 4 trabajadoras Facturación / ingresos anuales: 53.707,51€
Domicilio social	Plaza Sánchez Mejías, 115
Municipio	Sevilla
Teléfono	640773669
Correo electrónico	aaspad@hotmail.com
Página web	www.aaspad.org



MISIÓN

ASPAD es una asociación sin ánimo de lucro, aconfesional y apolítica, cuya función es intervenir con la población del Polígono San Pablo y población privada de libertad en los Centros Penitenciarios Sevilla I y Sevilla II. Además, es un espacio de encuentro que extiende su radio de acción a toda persona con problemas de adicciones con y sin sustancias y/o en situación de riesgo de exclusión social.

Las intervenciones se desarrollan a través de la atención directa, asesoramiento y prevención, teniendo como prioridad promover procesos de inclusión con la aplicación de la perspectiva de género que faciliten una mejor calidad de vida de mujeres, hombres, niñas, niños, adolescente y jóvenes.

VISIÓN

Ser un recurso referente para las personas con problemas de adicciones, que se encuentren en situación de vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social.

La asociación quiere ofrecer oportunidades de transformación social para las personas a las que atendemos a través del desarrollo de las capacidades, la formación integral y empoderamiento, para ello desarrolla proyectos innovadores, prestando servicios de calidad. Con esto pretende construir un mundo más equitativo en el que se consiga reducir las desigualdades sociales y eliminar tanto el estigma como los prejuicios que la sociedad tiene hacia el colectivo con el que trabajamos.

Todo el trabajo se ve respaldado por una red de entidades que trabaja en el Tercer Sector pertenecientes a las Federaciones Provinciales, Autonómicas y Nacionales de ayuda a personas con problemas de adicciones.

VALORES

- **RESPECTO:** Actúa con coherencia ante los principios, siendo tolerantes hacia las prácticas e ideas de las personas que nos rodean, aun cuando sean contrarias a las propias, permitiendo una mejor convivencia y trabajo conjunto.
- **HONESTIDAD:** Establece relaciones interpersonales basadas en la confianza, sinceridad, integridad y respeto mutuo.
- **RESPONSABILIDAD:** Conductas dirigidas al cumplimiento de los compromisos acordados previamente. Esta responsabilidad es compartida a la hora de tomar decisiones, primando el bien común de la entidad y de las personas con las que se interviene. Cada persona debe implicarse al máximo y aportar un esfuerzo personal para lograr cumplir los objetivos propuestos.



- **CONFIANZA:** Establecer una relación en la que las personas propias de la entidad y las personas a las que se atiende tengan seguridad la una en la otra, actuando de manera apropiada y ayudando en los procesos que resultan difíciles de emprender.
- **TRANSPARENCIA:** Dando a conocer cómo se trabaja, con qué recursos se cuenta, cómo se financia y en qué se emplea dicha financiación. Así mismo, también se muestran los resultados alcanzados en las intervenciones.
- **EQUIDAD:** No se favorecerá el trato hacia una persona si eso puede perjudicar a otra, dando a cada persona lo que necesita en función de sus condiciones o méritos.
- **PARTICIPACIÓN:** Implicación activa en la que las personas realicen un esfuerzo para desarrollar las actividades bajo el aprendizaje continuo y con voluntariedad.
- **PROFESIONALIDAD:** Se desempeña el trabajo con aplicación, seriedad, honradez, eficacia, orden, calidad y transparencia, actualizando los conocimientos generales y específicos de la actividad, aplicando la **perspectiva de género** en todo momento.
- **EFICACIA Y EFICIENCIA:** Se consigue las metas y objetivos propuestos, utilizando el menor coste de recursos ejecutables para alcanzarlos con los mejores resultados posibles.

• **Ámbito de actuación**

ASPAD trabaja con personas con problemas de adicciones y/o familias en situación de riesgo de exclusión social, personas reclusas y/o exreclusas, con menores y jóvenes en el ámbito de la prevención de adicciones.

• **Estructura organizativa**

La entidad cuenta con las siguientes áreas:

- **Área de Prevención:** talleres de habilidades socio-educativas, de salud, entrenamiento familiar en habilidades educativas para la prevención de drogodependencias, resolución de conflictos, habilidades sociales, mediación, acogida de adolescentes para realización de PBC, intervención con menores y adolescentes expulsados/as de los IES, actividades alternativas de ocio y tiempo libre, salidas y visitas culturales, coordinación con recursos existentes.
- **Área de Apoyo e Intervención Socio-Laboral:** información y asesoramiento en materia de adicciones, orientación prelaboral, atención psicológica, asesoramiento e intervención jurídico-penitenciario, acogida a

personas para realizar TBC, ocio y tiempo libre, acompañamiento, prevención y seguimiento de personas con VIH/SIDA y otras ITS, coordinación con recursos, asesoramiento y acompañamiento en solicitud de prestaciones, visitas domiciliarias y cursos de Agentes de Salud.

- **Dispersión geográfica**

ASPAD tiene un único centro de trabajo situado en el Polígono de San Pablo, en la Plaza Sánchez Mejías, 115.

- **Organigrama**




II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)

ASPAD a 24 de febrero de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 15 de febrero de 2021 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 1 representante de la entidad y 3 representantes de la propia plantilla. El 100% de las personas que componen la Comisión son mujeres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el II plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del II plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del II plan de igualdad implantadas.
- Remisión del II plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del II plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el II Plan de Igualdad.



- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del II Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 3 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de **ASPAD**.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo:

- Polígono de San Pablo, Plaza Sánchez Mejías, 115.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del III Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente plan.



IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO I.

Datos del personal



El equipo técnico de ASPAD está compuesto únicamente por mujeres (4 trabajadoras), por lo que se trata de una entidad feminizada.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



Todas las trabajadoras están contratadas directamente por ASPAD Sevilla, con contratos por cuenta ajena.

La mitad de la plantilla tiene contrato temporal, mientras que la otra mitad tiene contrato indefinido.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)



El 100% de la plantilla tiene asociada una jornada parcial.

La mitad del equipo tiene una jornada de entre 21 y 25 horas semanales. Una trabajadora realiza entre 10 y 15 horas y otra trabajadora menos de 10 horas semanales.

Dos trabajadoras tienen jornada de mañana y tarde y las dos trabajadoras restantes, jornada exclusivamente de mañana.

No hay ninguna persona trabajando con turnicidad ni con nocturnidad.

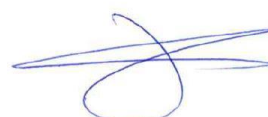
En los últimos 12 meses no se han realizado horas extraordinarias ni complementarias.

Antigüedad



De las cuatro trabajadoras que componen la plantilla de la entidad, 3 se incorporaron en los últimos 6 meses y, la trabajadora restante, tiene una antigüedad de entre 3 y 5 años, habiendo permanecido en la entidad con contratos discontinuos.



Nivel de formación



Un 75% tiene estudios universitarios, teniendo una trabajadora la enseñanza obligatoria. Se trata, por tanto, de una plantilla cualificada.

Discapacidad y nacionalidad



El 100% de la plantilla tiene nacionalidad española.

Por otro lado, ninguna trabajadora presenta discapacidad reconocida.

Selección y contratación



ASPAD no cuenta con un plan, manual o protocolo para la sistematización de los procesos de selección.

En los procesos de selección interviene el equipo técnico. La Junta Directiva supervisa y aprueba la propuesta del equipo técnico.

Para la selección de personas candidatas se da prioridad a aquellas que hayan realizado prácticas, hayan colaborado como personas voluntarias o hayan tenido otro tipo de relación con la entidad.

Todas las personas involucradas en los procesos de selección y contratación cuentan con formación en género. También se hace uso de un lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo, cuidando los contenidos para evitar los sesgos de género.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

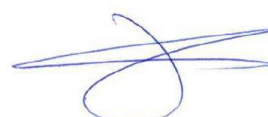


Tres trabajadoras conforman el equipo técnico, mientras que una trabajadora forma parte del personal eventual.

Cada trabajadora ocupa un departamento: Departamento social, Departamento educativo, Departamento psicológico y Departamento limpieza y mantenimiento. Cabe destacar la feminización del sector y de las profesiones que se desarrollan desde la asociación, reproduciéndose la segregación horizontal y la división sexual del trabajo presente en la sociedad.

Según grupo y puesto funcional, una trabajadora ocupa el puesto de psicóloga, otra el de trabajadora social, otra el de educadora social y, la trabajadora restante, el puesto de limpiadora.



Formación



ASPAD no cuenta con un plan de formación, tampoco se imparten cursos desde la propia organización. Se promueve la asistencia a cursos técnicos que se ofertan desde distintas federaciones a las que pertenece la asociación y/o entidades afines. Estos cursos recogen contenidos sobre género, adicciones con o sin sustancias, trabajo en las instituciones penitenciarias, promoción de la salud, etc.

La participación en la formación siempre es de carácter voluntario y se realiza dentro del horario laboral.

Promoción profesional



ASPAD no cuenta con ninguna metodología de evaluación de personal, ni existen planes de carrera; aunque sí que se trata de fomentar el buen clima y establecer las mejores condiciones laborales posibles para garantizar la permanencia y estabilidad del equipo.

Es preciso destacar que no existe la posibilidad de promoción por las características de la organización del equipo profesional al no haber jerarquía. Así, durante los tres últimos años no se ha promocionado a ninguna persona trabajadora de ASPAD Sevilla.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones



No se disponen de medidas o pautas para garantizar la desconexión digital.

Hasta la fecha no se ha desarrollado una metodología de teletrabajo, aunque sí que durante el estado de alarma fue necesario aplicar este sistema. Al tratarse de programas de atención a personas, los puestos son presenciales.

Se incluyen los resultados de la auditoría salarial en el anexo I.II. incluido en el informe diagnóstico. En esta auditoría no se ha podido realizar un cálculo de la brecha salarial debido a la ausencia de trabajadores en la asociación.

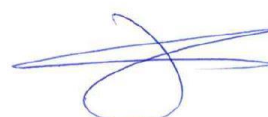
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



ASPAD cuenta con medidas como la flexibilidad de horarios, bolsa de horas o días de libre disposición, jornada coincidente con el horario escolar y teletrabajo.

No existe ningún canal específico para informar sobre los derechos de conciliación.



No se ha establecido ninguna política o pautas de reuniones para la gestión del tiempo y para facilitar la conciliación, aunque sí que por dinámica se intenta posibilitar la conciliación.

No se ha desarrollado ninguna actuación para la promoción de la corresponsabilidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



ASPAD Sevilla no cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Política Social



ASPAD Sevilla no se beneficia de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

Riesgos laborales y salud laboral



ASPAD Sevilla cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, incorporándose la perspectiva de género. Este protocolo ha sido redactado por parte de la empresa externa ENGLOBA PREVENCION.

Lenguaje y comunicación no sexista



Se considera que ASPAD Sevilla tiene una imagen, tanto interna como externa, que transmite el principio de igualdad de género, siendo este uno de los valores y pilares de trabajo de la organización.

Analizados los datos de los documentos, ofertas de empleo, la página web y Redes Sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles o estereotipos tradicionales de género. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, tanto en la comunicación interna como externa.

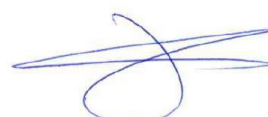
Voluntariado



Se dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias que se incorporan en la asociación, dentro del Plan de Voluntariado. En este Plan de Voluntariado también se aplica la perspectiva de género.

ASPAD Sevilla cuenta a fecha de febrero de 2021 con 8 personas



voluntarias, siendo 7 mujeres y 1 hombre (87,5% voluntarias y 12,5% voluntarios). Por tanto, se observa de nuevo una feminización en el equipo de voluntariado que participa en la organización.

Es preciso destacar que, desde la entidad, no se hace distinción por sexo en las tareas que realizan las personas voluntarias, ni en los programas en los que participan. Todos los programas incluyen la perspectiva de género y se abre la posibilidad de que el voluntariado participe en las formaciones sobre igualdad de género, siempre que estas personas han querido. Además, se utiliza un lenguaje inclusivo para referirse al equipo de voluntariado y se cuida el uso de imágenes, la redacción de publicaciones y los relatos en relación al equipo de voluntariado y la acción voluntaria para no reproducir roles ni estereotipos de género, incorporando esta perspectiva. Además, al contar con un mayor número de mujeres voluntarias, estas tienen una mayor visibilización que los voluntarios.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



La entidad en 2019 aprobó el I Plan de Igualdad de ASPAD, habiendo implementado una gran parte de las medidas acordadas hasta la fecha de realización del presente diagnóstico.

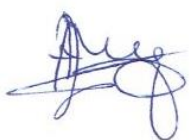
Cabe destacar que se incorpora la perspectiva de género en el trabajo diario, en la planificación y en la ejecución de los programas. En este sentido, todos los programas incluyen esta perspectiva de género desde hace varios años, tanto en el diseño como en las necesidades específicas de las usuarias y los usuarios, así como en la ejecución estableciendo actuaciones que se adapten a las características de ambos grupos.

En las memorias de las actividades se incluyen los datos de las personas beneficiarias y participantes de los programas y servicios de la asociación desagregados por sexo.

ASPAD Sevilla colabora con federaciones a nivel provincial, autonómico y estatal para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género (talleres, eventos, estudios, reivindicaciones comunes, etc.).

En 2019 se modificó el nombre de la asociación para incluir un lenguaje inclusivo, incorporando estos cambios en los Estatutos.

Asimismo, se han organizado actividades específicas de concienciación en el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.





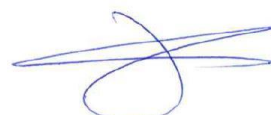

Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género.

El equipo técnico cuenta con formación en igualdad y violencia de género, pero no se ha desarrollado una formación específica sobre los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género.

Se han desarrollado actividades de concienciación, prevención y formación ante la violencia de género, abiertas a todo el personal técnico y voluntario.



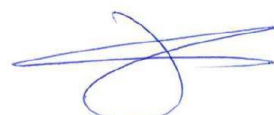
V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **ASPAD** ordena y articula el contenido del II Plan de Igualdad a lo largo de **13 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:







VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en **ASPAD** la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

- **Proceso de selección y contratación:**

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- **Clasificación profesional**

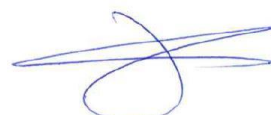
Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- **Formación:**

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la



vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

- **Promoción profesional**

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

- **Retribuciones:**

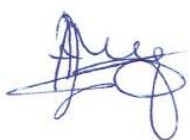
Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.



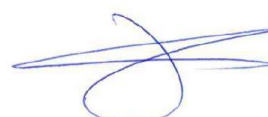
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- **Lenguaje y comunicación no sexista:**
Objetivos:
 - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
 - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
 - Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
 - Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.
- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**
Objetivos:
 - Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
 - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
 - Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- **Violencia de género**
Objetivos:
 - Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
 - Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género**
Objetivos:
 - Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
 - Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

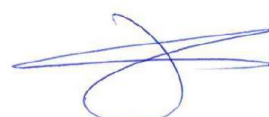
1.1.	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.				
Objetivos específicos	- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				



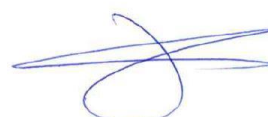
1.2.	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales.				
Objetivos específicos	- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. - Reducir la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras, al tratarse de una entidad feminizada.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo. % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.				



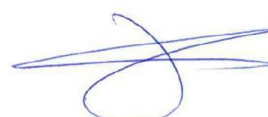
1.3.	En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por grupo profesional, departamento/área, puesto funcional y sexo.				
Objetivos específicos	Reducir la segregación vertical y horizontal teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº de personas contratadas por sexo y departamento utilizando este criterio. - Distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo. - Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento.				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.				



1.4.	Ampliar los canales de reclutamiento promoviendo que la información de las ofertas de los puestos vacantes de personas trabajadoras contratadas, prácticas y voluntariado llegue por igual a hombres y mujeres.				
Objetivos específicos	Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Canales de reclutamiento utilizados. - Valoración de la recepción de candidaturas de personas del sexo infrarrepresentado en la entidad, tanto en ofertas de trabajo como de voluntariado y prácticas.				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

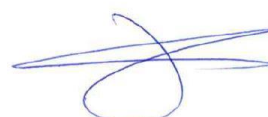


EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. Este sistema recogerá, además, una descripción detallada de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.				
Objetivos específicos	Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. - Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

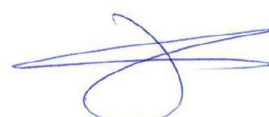


EJE 3: Formación

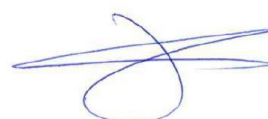
3.1.	Seguir promoviendo la formación de todo el equipo, contratado y voluntario, y de la Junta Directiva de la entidad en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos: - Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género - Medición del impacto de género en proyectos sociales				
Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X		X		
Vigencia	X		X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas voluntarias formadas sobre el total de voluntarios/as, desagregado por sexo. • % de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas				
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)				



3.2.	Seguir promoviendo la formación y profundización en género, trabajando los siguientes contenidos: - Masculinidades responsables - Actitudes machistas y resistencias visibles e invisibles en la vida cotidiana - Corresponsabilidad - Interseccionalidad, especialmente género y adicciones - Coeducación - Violencia de género, especialmente violencia de género y adicciones Dirigiendo esta formación a toda la plantilla, invitando a las personas voluntarias y motivando la participación de la Junta Directiva. Tratar de contar con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.				
Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Relación de los contenidos trabajados en cada curso. • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • N° de personas voluntarias participantes, según sexo.				

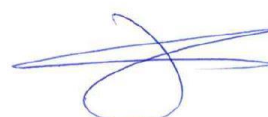


	- Nº de personas de la Junta Directiva participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): - Valoración en puntuación media - Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

3.3.	Seguir elaborando y difundiendo un listado de administraciones y entidades que oferten formación gratuita (presencial u online) y ponerlo a disposición del equipo (equipo técnico, voluntariado y Junta Directiva)				
Objetivos específicos	• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Relación de los cursos difundidos, según tipo de contenido • Nº de personas que han realizado cursos, según sexo y relación con la entidad.				
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet				

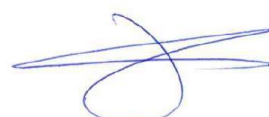


EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad al equipo de voluntariado, personal en prácticas y al equipo profesional contratado, además de aplicar el criterio de a igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.				
Objetivos específicos	Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas - Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				

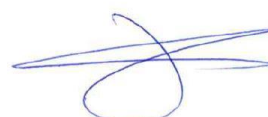


EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Establecer pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.					
Objetivos específicos	Garantizar la desconexión digital.					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año de implantación		X				
Vigencia		X	X	X	X	
Priorización	Baja		Medio-baja		Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad					X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. - Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. - Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.					
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.					

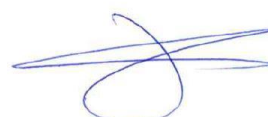


EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación.				
Objetivos específicos	Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

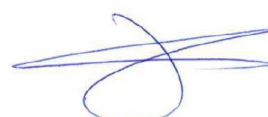


EJE 7: Retribuciones

7.1.	Revisión, desde la perspectiva de género, de la asignación de complementos salariales y percepciones extrasalariales, en el caso de que se establezcan, incluidas aquellas en especie y percepciones salariales variables.				
Objetivos específicos	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión realizada				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Convenio Colectivo de referencia. Herramienta – Auditoría Salarial. Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. Equipo responsable.				

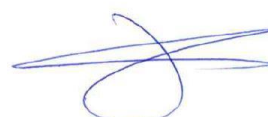


EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	En las reuniones y otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).				
Objetivos específicos	• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. • Nº y % de personas de la plantilla, dirección, responsables y coordinación que reciben las pautas. • Incluir en las actas de reuniones una casilla en la que se indique si se han cumplido las pautas. Hacer un seguimiento del cumplimiento anualmente (Nº y % de reuniones en las que se han cumplido). • Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones.				
Recursos	Manuales para el establecimiento de pautas para la				



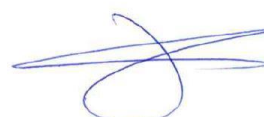



necesarios	gestión del tiempo en reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.
------------	---

8.2.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se realizará una actualización bianual.
------	--

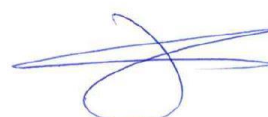
Objetivos específicos	• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X		X	
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Guía elaborada y difundida con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo. • % de personas de la plantilla a las que se les ha informado. • Canales utilizados.				
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				



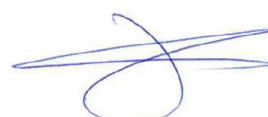
8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general, al equipo de voluntariado y a las personas beneficias directas e indirectas sobre corresponsabilidad y sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
Objetivos específicos	• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Canales de comunicación interna y externa utilizados • Nº de campañas • Contenidos abordados				
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				



8.4.	Seguir manteniendo reuniones de coordinación y trabajo, así como realizar reuniones individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.				
Objetivos específicos	• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones. • Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar y % del total de las manifestadas en el acta. • Valoración cualitativa de las medidas adoptadas.				
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

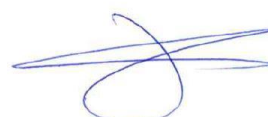


EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad. El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo antiacoso abarcará al equipo técnico, personas en prácticas, equipo de voluntariado y personas beneficiarias de los proyectos, realizando también difusión del documento.					
Objetivos específicos	• Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.					
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025	
Año implantación		X				
Vigencia		X				
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad						X

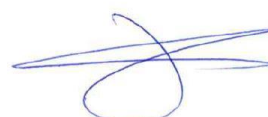


Indicadores de seguimiento y evaluación	• Protocolo elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

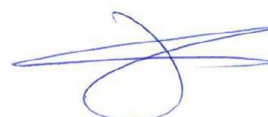
9.2.	Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir denuncias, quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				
Objetivos específicos	• Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X		
Vigencia			X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			



Indicadores de seguimiento y evaluación	• Acta aprobada de la Comisión de Igualdad donde se nombra a la persona o equipo responsable. • Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso. • Valoración de la formación.
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

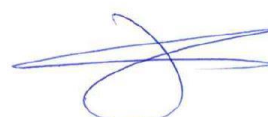


EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

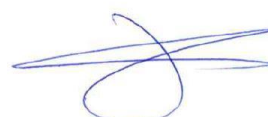
10.1.	Seguir cuidando y revisando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web.				
Objetivos específicos	• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión anual de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Manual para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.				



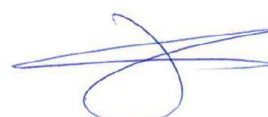
10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el II Plan de Igualdad y visibilizar semestralmente los avances realizados. Incluir referencias del II Plan de Igualdad en el proceso de acogida de nuevo personal y nuevo voluntariado.				
Objetivos específicos	• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores seguimiento y evaluación	• Publicación del Plan de Igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.				



10.3.	Elaborar una guía recogiendo unas pautas para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.				
Objetivos específicos	• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	• Guía elaborada. • Canales de difusión utilizados. • Nº de personas que reciben la guía de lenguaje inclusivo, según relación con la entidad.				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.				



EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

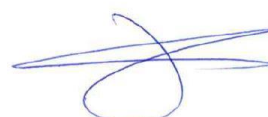
11.1.	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajen por la igualdad de género para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como establecer redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como en la intervención con la población destinataria de los programas de ASPAD.				
Objetivos específicos	• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora • Enumeración y clasificación de actuaciones o campañas llevadas a cabo • Impacto de estas actuaciones o campañas				
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				






11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar, incluso aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Igualdad se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Para ello, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de las/os usuarias/os según sexo y analizar cómo se están atendiendo.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. • Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de reuniones realizadas. • Nº de personas que participan, según sexo y relación con la entidad. • Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio. • Enumeración de herramientas elaboradas o				

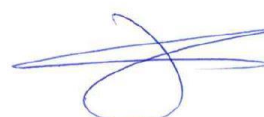


	adaptadas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • Listado de cambios incluidos. • Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo • Necesidades específicas detectadas según sexo • Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas • Informes de impacto de género de los proyectos.
Recursos necesarios	Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones. Formato online: aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

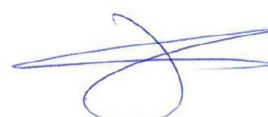
11.3.	Tener en cuenta durante las intervenciones: - Facilitar la intervención individual con un/a profesional del mismo sexo, en caso de que la persona usuaria lo prefiera, siempre que sea posible y haya equipos mixtos. - Incorporar la perspectiva de género en talleres sobre habilidades sociales y en talleres de prevención, cuestionando los roles y mandatos, así como la socialización de género. - Tener en cuenta las responsabilidades familiares y posibles dificultades que estas puedan implicar en el desarrollo en cada proceso y fase, atendiendo cualquier circunstancia que pueda producir un abandono de la intervención prematuro. Por ejemplo, preocupación por la custodia de hijos/as, familias monomarentales o monoparentales... - Dependencia económica con la pareja - Red de apoyo o ausencia de esta - Historia del consumo y el sentido que la propia persona le da al mismo - Modelos de masculinidad y feminidad con los que se identifica - Posibles situaciones de violencia y abuso presentes o pasadas
-------	---



	- Vivencia de la sexualidad y su relación con el consumo - Autoestima, vergüenza y culpa - Preocupación por la imagen corporal y la relación de esta con la adicción Facilitar la creación de grupos no mixtos en los que atender vivencias y experiencias específicas de género, sobre todo en las primeras etapas de la intervención.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Equipo técnico Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de casos en los que se ha facilitado la intervención con profesional del mismo sexo • Contenidos abordados en los programas • Valoración de resultados cualitativos • Creación de grupos no mixtos • Resultados de los grupos no mixtos • Valoración de la utilidad de estos grupos				
Recursos necesarios	Manuales sobre género y adicciones. Espacios para la realización de reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

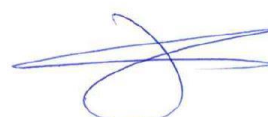


EJE 12: Violencia de género

12.1.	Establecer un protocolo de actuación y detección de casos de violencia de género.				
Objetivos específicos	• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. • Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Protocolo elaborado y aprobado. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. • Nº de casos detectados de usuarias en situación de violencia de género. • Valoración cualitativa de la actuación de la entidad en los casos detectados siguiendo el protocolo aprobado.				
Recursos necesarios	Manuales de atención a víctimas de violencia de género, especialmente en el ámbito de adicciones. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

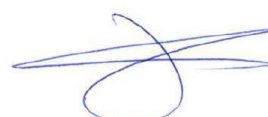


EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	En el caso de actualizar el plan de PRL de la entidad, garantizar que esta revisión se siga realizando desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.				
Objetivos específicos	• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación					
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Plan de PRL con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. * La temporización de la implementación de esta medida irá en función de la necesidad de actualización del plan de PRL.				



VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

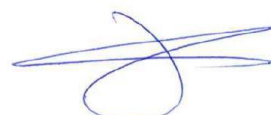
Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Manual para la comunicación inclusiva.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos las actitudes machistas.
- Manuales de atención a víctimas de violencia de género, especialmente en el ámbito de adicciones.
- Manuales sobre género y adicciones.
- Convenio Colectivo de referencia.
- Herramienta – Auditoría Salarial.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas.
- Materiales para la realización de actividades y talleres con usuarios/as.
- Espacio adecuado para desarrollar reuniones presenciales.
- Aplicaciones que permitan reuniones multillamada.



Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Empresa externa responsable de PRL.



VIII. Calendario

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

N°		Medida	2021		2022				2023				2024				2025	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJE 8	8.1	En las reuniones y otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).																
	8.2	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se realizará una actualización bianual.																
	8.3	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla en general, al equipo de voluntariado y a las personas beneficiarias directas e indirectas sobre corresponsabilidad y sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																
	8.4	Seguir manteniendo reuniones de coordinación y trabajo, así como realizar reuniones individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.																

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del II Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del II Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ASPAD.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del II Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del II Plan de Igualdad.

La duración del II Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en **informes trimestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de ASPAD y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del II Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ASPAD en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación del II Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del II Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del II Plan de Igualdad.

- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Sevilla, a 20 de abril de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:

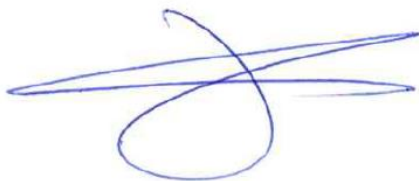


Fdo: Araceli Requerey Jiménez
Presidenta de ASPAD

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:



Fdo: Mª Luz Batres de Rojas



Fdo: Alba Jiménez García



Fdo: Cristina Pérez Corzo

ACTA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN NEGOCIADORA DE ASPAD

Fecha		Horario		Lugar	
Participantes	<u>Representación dirección</u> - (nombre, apellidos y cargo) - (nombre, apellidos y cargo)				
	<u>Representación de la plantilla</u> - (nombre, apellidos y cargo) - (nombre, apellidos y cargo)				
Orden del Día					
Acuerda: 1) Dar concluida la negociación y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del II Plan de Igualdad de ASPAD, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo. 2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el II Plan de Igualdad, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años. 3) De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad. Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las XX:XX horas del día XX de XX de 2021.					
Firman:			Firman:		