PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2022-2026

AOCD
ASOCIACIÓN OLONTENSE CONTRA LA DROGA

ASISTENCIA TÉCNICA

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Índice

I. Introducción 3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad 5
III. Ámbito personal, territorial y temporal 6
IV. Principales resultados del diagnóstico 7
V. Resultados de la auditoría salarial 10
VI. Ejes de actuación 12
VII. Objetivos del plan de igualdad 13
VIII. Medidas de actuación 17
EJE 1: Proceso de selección y contratación 17
EJE 2: Clasificación profesional 21
EJE 3: Formación 23
EJE 4: Promoción profesional 25
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres 27
EJE 6: Infrarrepresentación femenina 28
EJE 7: Retribuciones 29
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 30
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 31
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista 34
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad 37
EJE 12: Violencia de género 42
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género 44
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación 45
Materiales y recursos informáticos 45
Humanos 46
Económicos 46
X. Calendario 47
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 57
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad 58
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este 59

I. Introducción

Nombre o razón social	AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga
NIF	G21192000
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1993
Sector de actividad	952 / Intervención ámbito adicciones
Dimensión de la entidad	Plantilla de 15 personas (11 mujeres y 4 hombres) 3 centros de trabajo Facturación / Ingresos anuales: 410.000€
Domicilio social	C/Huelva s/n, Centro Cívico San Rafael
Municipio	Gibraleón (Huelva)
Teléfono	959302032
Correo electrónico	aocd_gibraleon@hotmail.com
Página web	https://www.aocdgibraleon.com/

La **AOCD, Asociación Olontense Contra la Droga**, se constituye en el año 1994 como entidad sin ánimo de lucro, con el propósito de prevenir las drogodependencias y/o apoyar y facilitar la rehabilitación y/o incorporación sociolaboral de las personas con problemas de drogodependencias, SIDA u otras adicciones.

En estos 27 años de trayectoria, la asociación ha trabajado por ofrecer una atención integral que sea capaz realizar una inserción social real y eficaz en todos los ámbitos. Esta misión ha llevado a ampliar los servicios incorporando programas de prevención, escolar, familiar y comunitaria, garantía alimentaria, VIH/SIDA, formación, orientación en el empleo, atención en prisiones y acompañamiento en el arduo camino de la reinserción. Un camino apasionante que, sin duda, motiva a la entidad para para los nuevos retos que depara el futuro.

PROPOSITO

Mejorar la calidad de vida de las personas.

MISIÓN

Promover la salud y la calidad de vida de las personas abordando la problemática de las adicciones y otras situaciones de riesgo de exclusión social.

VISIÓN

Ser una entidad clave para los colectivos en situación de vulnerabilidad, a través de la detección e intervención de necesidades sociales no cubiertas.

VALORES

- **Transparencia**: La gestión de recursos dentro del marco legal vigente y bajo un escrito control interno y externo.
- **Innovación**: Fomento de nuevas respuestas y procesos de trabajo en consonancia con los retos que requiere la lucha contra la drogodependencia y adicciones.
- **Calidad**: Acciones y respuestas sujetas a un proceso de planificación, organización, evaluación y mejora continua de las mismas.
- **Responsabilidad Social**: Compromiso con la sociedad civil y la administración pública en el desarrollo e implantación de las estrategias de inserción social y lucha contra la exclusión social.
- **Justicia Social:** Garantizar la defensa del ejercicio efectivo de los derechos ciudadanos, y de la cobertura social necesaria para mejorar la calidad de vida de las personas.
- **Respeto**: Aceptar la diversidad cultural y social de cada persona.
- **Participación**: Integrar las ideas y actividades de los usuarios y usuarias y voluntariado en cada uno de los programas o servicios.
- **Empatía**: Capacidad de ponerse en el lugar de las personas con problemas y actuar de manera comprometida en beneficio de esas personas.
- **Eficiencia**: Conseguir resultados con los mínimos recursos posibles, economizar, uso racional de los medios para conseguir objetivos.
- **Apertura**: Colaborar con diferentes entidades, sumar, promover el trabajo en red. Colaborar con personas, asociaciones, ONG, plataformas y organismos, públicos y privados, que intervienen en la problemática de la drogodependencia y adicciones.
- **Libertad**: unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos que supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes encaminadas a la consecución de fines específicos.

- **Colaboración**: Actitud permanente de servicio hacia el trabajo y las personas que lo necesiten fomentando la cooperación y coordinación en el equipo de trabajo.
- **Constancia**: Firmeza y perseverancia en los propósitos y acciones que se llevan a cabo.
- **Realizamos**: Planteamiento y ejecución de programas y proyectos para cubrir las necesidades y demandas de la población.

Ámbito de actuación y dispersión geográfica

AOCD cuenta con una sede central en C/Huelva s/n, en el Centro Cívico de San Rafael, en Gibraleón (Huelva).

Además, existe otra sede en Huelva, en la C/Tres Carabelas, 40 (Huelva), u otra sede en Oliva de la Frontera, en la C/Consejo, 10, Oliva de la Frontera (Badajoz).

El ámbito de actuación de la entidad es nacional.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

AOCD a 21 de marzo de 2022 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.

A 04 de julio de 2022 se constituye la Comisión Negociadora de acuerdo con el artículo 5 del 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. La Comisión Negociadora quedó conformada por 4 personas:

- Dos representantes de la entidad:
  - Jose Carlos Trejo González
  - Alba María Lezcano Aibar
- Dos representantes de las personas trabajadoras, incluyendo representación sindical:
  - Carolina Sánchez García
  - Mª Carmen Nevado Avalo

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 AOCD.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y 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 abarcará al equipo correspondiente a los tres centros de trabajo con los que cuenta la entidad:

- Calle Huelva s/n C Cívico San Rafael 21500 Gibraleón-Huelva
- Calle Tres Carabelas,40 21002 Huelva
- Calle Concejo, 10 06120 Oliva de la Frontera-Badajoz

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. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 17/11/2022 al 17/11/26

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

Fortalezas

- Se trata de un equipo muy cualificado.
- La entidad cuenta con un Manual de Gestión de Personas, que facilita la transparencia y objetividad en los procesos de selección, contratación, evaluación del desempeño y formación.
- No existen condiciones de fines de semana, trabajo con turnicidad, nocturnidad, horas extraordinarias u horas complementarias que pudieran tener un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La entidad tiene establecidas medidas y derechos de conciliación que mejoran y amplían las recogidas en la normativa vigente y en el convenio de aplicación. Asimismo, se hace uso de las medidas y derechos de conciliación tanto por parte de los trabajadores, como de las trabajadoras.
- Se compensan las horas dedicadas a la formación realizada fuera del horario laboral.
- El equipo cuenta con formación en materia de igualdad de género y ante la violencia de género y desde la organización se promueve la participación en acciones formativas abordando diferentes temáticas. El equipo que lleva a cabo la gestión del personal también cuenta con formación en igualdad. Es preciso destacar que en las candidaturas también se valora positivamente contar con formación en materia de igualdad de género, así como contar con el Certificado Negativo de Delitos Sexuales emitido por el Ministerio del Interior.
- AOCD mantiene como línea estratégica de trabajo la promoción de la igualdad de género, tratando de transversalizar la perspectiva de género en los programas y en la gestión. Se muestra una trayectoria en la promoción de la igualdad de género, especialmente con el desarrollo del I Plan de Igualdad. Además, colabora con otras organizaciones e instituciones en esta misma línea.
- El equipo tiene una buena percepción de la entidad y del trabajo que esta desarrolla para la promoción de la igualdad.

Principales problemas y dificultades detectadas

- Hay feminización en el equipo de personas contratadas y en el voluntariado, además de en la Junta Directiva, reflejando esta característica presente en la mayoría de las organizaciones del Tercer Sector. No obstante, el puesto de Coordinación está desempeñado por un trabajador.
- Hay temporalidad y parcialidad en una gran parte del equipo, habiendo una mayor presencia de estas características en el grupo de las trabajadoras.
- No hay medidas específicas o un protocolo para la prevención, detección y atención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Aunque desde la entidad se hace un gran esfuerzo en el uso del lenguaje inclusivo, es preciso seguir revisándolo porque en ocasiones se utiliza el masculino como genérico.
- No se han desarrollado medidas para garantizar la intimidad en el entorno virtual ni para la desconexión digital.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Desde la entidad:
  - Concienciar a todas las personas participantes de la entidad sobre la perspectiva de género y sobre cómo transmitir esta conciencia a las personas usuarias de los diferentes proyectos.
  - Creación de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - Desarrollar un decálogo sobre el lenguaje inclusivo a todos los niveles (gestión de proyectos, intervención y atención a usuarias/os y comunicación en RRSS y página web).
  - Acordar un protocolo de aplicación del teletrabajo.
- Se podría seguir promoviendo formaciones para profundizar en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, machismos cotidianos, perspectiva interseccional, género y adicciones, entre otros contenidos para seguir profundizando. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización (equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado, etc.).
- Seguir estudiando las necesidades de conciliación y aplicar metodologías de trabajo que se adecúen a las necesidades detectadas y promuevan la corresponsabilidad (estudios de cargas de trabajo, aplicación de trabajo por objetivos, trabajo compartido, etc.). Asimismo, facilitar información sobre las medidas y derechos disponibles (derechos, cómo solicitarlo, criterios, etc.).

- Se puede seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como en la detección de necesidades y en la medición del impacto de género de las actuaciones que se desarrollan desde la organización.
- Se podría realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde un enfoque de género.
- También se podría revisar el Plan de Voluntariado desde una perspectiva de género, estableciendo objetivos concretos para la promoción de la igualdad en este equipo.
- Se podría establecer la figura de Responsable de Igualdad dentro de la entidad.

V. Resultados de la auditoría salarial

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación con la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Se incluye en el Anexo 2 del Informe diagnóstico en formato Excel toda la información recogida para el desarrollo de la Auditoría Salarial. Además, en el Anexo 1 del informe diagnóstico se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. El periodo de referencia de los datos ha sido el año 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de **transparencia retributiva**, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

En el periodo analizado no se han asignado complementos salariales ni percepciones extrasalariales.

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (8 mujeres) y el total de trabajadores (4 hombres), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de las trabajadoras en cuanto al salario base efectivo, con una media de 13.829,8€ en las mujeres y 11.332,3€ en los hombres.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran **brechas salariales** que no superan los 25 puntos porcentuales en el salario base efectivo, en el salario equiparado o en el valor de una hora ordinaria de trabajo. La brecha más alta es de 22 puntos porcentuales, a favor de las trabajadoras, en el salario base efectivo. Esta brecha se detecta principalmente en el equipo del Grupo profesional 3, en el nivel técnico.

Así, calculando el valor medio de una hora ordinaria de trabajo, la brecha se reduce hasta los 5,9 puntos porcentuales, en favor de los trabajadores. En el caso del salario equiparado esta brecha se reduce hasta los 4 puntos porcentuales, a favor de los trabajadores.

Por tanto, las brechas salariales detectadas en el salario efectivo se deben al impacto de la parcialidad y del número de meses trabajados en las cuantías

percibidas por los trabajadores, reduciendo la cuantía media del grupo de los hombres.

Esta auditoría tendrá una vigencia de 4 años a partir, por lo que se extenderá hasta mayo de 2026.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad en AOCD ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 13 ejes que componen el contenido de este plan. Estos ejes de actuación son:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

EJES

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en AOCD 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:

  - 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 segregación 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.

- **Clasificación profesional**

  Objetivos:

  - Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- **Formación:**

  Objetivos:

  - Formar, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
  - Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

- **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.
  - 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.
  - Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.

- **Condiciones de trabajo:**

  Objetivo:

  - Garantizar la desconexión digital.

- **Infrarrepresentación femenina**

  Objetivo:

  - Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones

- **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.
  - Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo.

- **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 del acoso por razón de sexo:**

  Objetivos:

  - Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso 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.

- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Lenguaje y comunicación no sexista:**

  Objetivos:

  - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
  - Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
  - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
  - Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.

- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

  Objetivos:

  - Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante las violencias machistas.
  - 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.).
  - Avanzar en el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad a través de la incorporación de la figura de agente de igualdad.

- **Violencia de género**

  Objetivos:

  - Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
  - Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, usuarias y sociedad en general ante las diferentes expresiones de las violencias machistas.
  - Dotar de herramientas a todo el equipo para actuar ante las violencias machistas.
  - Desarrollar los derechos recogidos en la legislación vigente para garantizar la protección integral de las mujeres trabajadoras 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.

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Mantener como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la 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.				
Área/s o persona/s responsable/s	Coordinación Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 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.	Priorizar, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico, así como la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.				
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.				
Área/s o persona/s responsable/s	Coordinación Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo. • % de la plantilla con contrato indefinido, desagregado por sexo.				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.				

1.3.	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.				
Objetivos específicos	• Reducir la segregación 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.				
Área/s o persona/s responsable/s	Coordinación Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Enumeración de los canales de publicación de ofertas de empleo utilizados • Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio. • Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo. • Evolución anual de la distribución del equipo de voluntariado según sexo.				
Recursos necesarios	* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Canales de difusión de ofertas empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, …) Equipo responsable.				

1.4.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan estabilizar la contratación del equipo.				
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.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Procedimiento elaborado.				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet Equipo responsable.				

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. 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 Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• 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.				

2.2.	Desarrollar una descripción de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.				
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 Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Fichas de descripción de puestos de trabajo elaboradas. • Revisión anual de las fichas.				
Recursos necesarios	Modelos de fichas de descripción de puestos de trabajo Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 3: Formación

3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional 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. - Enfoque interseccional. - Medición del impacto de género en proyectos sociales Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.

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.				
Área o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo. • Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo. • Enumeración de los contenidos abordados. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): o Valoración en puntuación media o 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.	Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros: - Corresponsabilidad - Masculinidades responsables - Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencias machistas - Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género - Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones, evitando sesgos inconscientes de género y machismos cotidianos - Género y privación de libertad - Género y adicciones Se perseguirá que esta formación cuente 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
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel 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. • % de personas formadas sobre el total de las personas

	que conforman la Junta Directiva, desagregado por sexo. • Nº de personas voluntarias formadas, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): o Valoración en puntuación media o Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
Recursos necesarios	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, 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. También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.				
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.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Responsables				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 • Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.

4.2.	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores para tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360º (equipo de profesionales, Coordinación, Responsables, …).
Objetivos específicos	• 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. • Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Responsables

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		

Indicadores de seguimiento y	• Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

evaluación	• Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimiento en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema.
Recursos necesarios	Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

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

5.1.	Redactar y acordar unas 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 Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			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.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.
Objetivos específicos	• Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones
Departamento/s o persona/s responsable/s	Asambleas generales Junta Directiva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año.
Recursos necesarios	Equipo responsable.

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
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. • 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.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Revisión realizada • Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020.				
Recursos necesarios	Convenio Colectivo de referencia. Herramienta – Auditoría Salarial. Herramienta – Registro 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.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el 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 Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación Responsables

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones. • Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar • Valoración cualitativa de las medidas adoptadas: o Información sobre la medida o Información sobre cómo solicitarla o Utilidad de la medida o Grado en el que mejora la conciliación o Grado en el que promueve la corresponsabilidad

	• Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Reglamento Interno de AOCD Aplicación para realizar la encuesta online. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso 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 anti-acoso abarcará a todo el equipo de personas trabajadoras realizando también difusión del documento.
Objetivos específicos	• Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso 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 Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Protocolo elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. • Nº de casos de acoso sexual y/o acoso 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.	Promover la formación del equipo responsable del protocolo, encargado de recibir 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 Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso. • Valoración de la formación.				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisar 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 y redes sociales. Se redactará un decálogo para la Comunicación con Perspectiva de Género, el cual se difundirá posteriormente a todo el equipo.
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. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Equipo Técnico

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				

Indicadores de seguimiento y evaluación	• Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. • Decálogo de Comunicación elaborado. • Decálogo difundido al 100% del equipo
Recursos necesarios	Equipo responsable. Ordenador con acceso a internet.

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.
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 Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de 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, en el apartado "Compromiso con la Igualdad". • 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 participantes de la Asamblea General.
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.	Generar un rincón virtual y/o físico con herramientas y recursos en materia de igualdad, compartido con todo el equipo.				
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.				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores seguimiento y evaluación	• Rincón creado				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa 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.	Fortalecer las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de AOCD.
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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Coordinación Responsables

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora. • Listado de actuaciones desarrolladas. • Impacto de estas actuaciones o campañas
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas y actuaciones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en AOCD y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos. Con este objeto, 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 la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo, estableciendo objetivos específicos y actividades concretas en los proyectos.

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	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsables Equipo técnico

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y	• Nº de reuniones realizadas.

evaluación	• Nº de personas que participan en las reuniones, según sexo y relación con AOCD. • Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio. • Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas. • Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados. • 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. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

11.3.	Seguir potenciando el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos a mujeres atendiendo las necesidades y problemáticas específicas detectadas (VIH/SIDA, privación de libertad, adicciones, proceso migratorio, entre otros factores). También desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de AOCD y sus familias (por ejemplo, conmemorando el 8M o el 25N).
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
Área/s o persona/s responsable/s	Responsables Equipo técnico Comisión de Seguimiento del Plan

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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 actividades realizadas • Nº de personas que participan, según sexo. • Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. • Propuestas de mejora.				
Recursos necesarios	Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos. Materiales necesarios para desarrollar las actividades. Presupuesto en el caso de externalizarse. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

11.4.	Revisión desde la perspectiva de género del Plan de Voluntariado.				
Objetivos específicos	• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y	• Plan de Voluntariado revisado.				

evaluación	• Difusión del Plan de Voluntariado revisado al 100% del equipo. • Valoración cualitativa de los cambios realizados.
Recursos necesarios	Plan de Voluntariado. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

11.5.	Nombrar a una persona del equipo como Agente de Igualdad, seleccionando preferentemente una trabajadora con formación específica y experiencia en Igualdad. Previamente, se describirán las funciones y se planificará la temporización a asumir, tratando de generar un equilibrio y evitar una sobrecarga de trabajo para la persona que desempeñe esta posición.
Objetivos específicos	• Avanzar en el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad a través de la incorporación de la figura de agente de igualdad.
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva Coordinación

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
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	• Agente de igualdad nombrado/a
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	• Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. • Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

12.2.	Elaborar un protocolo de actuación para la prevención, actuación y coordinación ante situaciones de trabajadoras y usuarias que hayan sufrido o estén sufriendo cualquier expresión de violencia machista. En este protocolo se incluirá un listado de los recursos de prevención, atención y coordinación ante la violencia de género existentes a nivel local, autonómico y estatal.
Objetivos específicos	• Seguir concienciando al equipo, entidades colaboradoras, usuarias y sociedad en general ante las diferentes expresiones de las violencias

	machistas. • Dotar de herramientas a todo el equipo para actuar ante las violencias machistas. • Desarrollar los derechos recogidos en la legislación vigente para garantizar la protección integral de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Junta Directiva

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	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. • Nº de casos detectados de trabajadoras en situación de violencia de género. • Valoración cualitativa de la actuación de la entidad en los casos detectados siguiendo el protocolo aprobado.
Recursos necesarios	Modelo de protocolo de actuación ante situaciones de violencia machista Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos 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 estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.

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 Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	• Plan de PRL revisado 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. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

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

Materiales y recursos informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Modelos de fichas de descripción de puestos de trabajo
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la evaluación del desempeño del personal.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Convenio Colectivo de referencia
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Reglamento interno de AOCD
- Estatuto de los Trabajadores.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- 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.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Plan de Voluntariado de AOCD
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.
- Modelo de protocolo de actuación ante situaciones de violencia machista
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as o entidades formadoras
- Empresa externa responsable de PRL.

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida)

X. Calendario

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 1	1.1	Mantener como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la formación en igualdad de género.																
	1.2	Priorizar, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico, así como la transformación de contratos de duración determinada a contratos indefinidos. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.																
	1.3	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal presente en el equipo ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo y de voluntariado de la entidad.																
	1.4	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan estabilizar la contratación del equipo.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 2	2.1	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.																
	2.2	Desarrollar una descripción de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.																
Eje 3	3.1	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado y promoviendo la participación de la Junta Directiva, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales.																
	3.2	Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo y de la Junta Directiva de la entidad.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 4	4.1	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, 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. También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.																
	4.2	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores para tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360º (equipo de profesionales, Coordinación, Responsables, …).																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 5	5.1	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.																
Eje 6	6.1	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.																
Eje 7	7.1	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Eje 8	8.1	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.																
Eje 9	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.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	9.2	Promover la formación del equipo responsable del protocolo, encargado de recibir 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.																
Eje 10	10.1	Seguir cuidando y revisar 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 y redes sociales. Se redactará un decálogo para la Comunicación con Perspectiva de Género, el cual se difundirá posteriormente a todo el equipo.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	10.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.																
	10.3	Generar un rincón virtual y/o físico con herramientas y recursos en materia de igualdad, compartido con todo el equipo.																
Eje 11	11.1	Fortalecer las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, así como crear redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género, tanto en el equipo como durante la intervención con la población destinataria de los programas y servicios de AOCD.																

Nº	Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
11.2	Seguir revisando desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en AOCD y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	11.3	Seguir potenciando el desarrollo de actividades y proyectos dirigidos a mujeres atendiendo las necesidades y problemáticas específicas detectadas (VIH/SIDA, privación de libertad, adicciones, proceso migratorio, entre otros factores). También desarrollando actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención y atención de las violencias machistas con las personas a las que se dirigen los programas y servicios de AOCD y sus familias (por ejemplo, conmemorando el 8M o el 25N).																
	11.4	Revisión desde la perspectiva de género del Plan de Voluntariado.																
	11.5	Nombrar a una persona del equipo como Agente de Igualdad, seleccionando preferentemente una trabajadora con formación específica y experiencia en Igualdad.																
Eje 12	12.1	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.																

Nº		Medidas	2022	2023				2024				2025				2026		
			4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
	12.2	Elaborar un protocolo de actuación para la prevención, actuación y coordinación ante situaciones de trabajadoras y usuarias que hayan sufrido o estén sufriendo cualquier expresión de violencia machista.																
Eje 13	13.1	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos 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 estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.																
Seguimiento del plan																		
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

XI. 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 AOCD.

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 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 (Junta Directiva, Equipo Técnico, Comisión de Seguimiento, voluntariado, 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 presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los **informes semestrales** elaborados por la Comisión de Seguimiento.

Los informes harán referencia a la situación actual de AOCD y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

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

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el segundo y tercer trimestre del año 2026, siendo los últimos 6 meses de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el III Plan de Igualdad.

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 por realizar medirán 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 del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

- **Composición:**

La Comisión del Seguimiento del Plan estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Cargo/relación con la entidad
Jose Carlos Trejo González	**Coordinador General**
Alba María Lezcano Aibar	**Responsable**
Carolina Sánchez García	**Responsable**
Mª Carmen Nevado Avalo	**Responsable**

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**
  - Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad a partir de reuniones periódicas.
  - Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este

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 entidad.
- 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 aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, 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 cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Gibraleón a 17 de noviembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Fdo. Jose Carlos Trejo González

Fdo. Alba María Lezcano Aibar

Por parte de la representación de las personas trabajadoras, incluida representación sindical:

Fdo. Carolina Sánchez García

Fdo. M Carmen Nevado Avalo

ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AOCD

Fecha	17/11/2022	**Horario**	10:00 horas	**Lugar**	Sede de Gibraleón
Participantes	Representación entidad: - Jose Carlos Trejo González - Alba María Lezcano Aibar Representación de las personas trabajadoras: - Carolina Sánchez García - M Carmen Nevado Avalo				
Orden del Día	Aprobación del plan de igualdad Aprobación de la delegación de la comisión negociadora de AOCD para el registro del plan de igualdad				

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 AOCD, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo.
2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el 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.
4) Delegar en Jose Carlos Trejo González, con DNI 44229684-V, la tramitación del proceso de registro del plan de igualdad a través de la plataforma de la autoridad laboral competente.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 17 de noviembre de 2022.

Firman: D. Jose Carlos Trejo González Dña. Alba María Lezcano Aibar	Firman: Dña. Carolina Sánchez García Dña. M Carmen Nevado Avalo

DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE AOCD PARA EL REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora de AOCD aprueba delegar y nombrar a Jose Carlos Trejo González, con DNI 44229684V, con el cargo de Coordinador General, como la persona responsable y firmante de la solicitud de inscripción del II Plan de Igualdad de AOCD en la plataforma REGCON, quien se dará de alta en dicha plataforma como usuario y realizará la tramitación a partir de su certificado electrónico en nombre de la presente Comisión Negociadora.

Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Gibraleón, a 17 de noviembre de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Fdo. Jose Carlos Trejo González

Fdo. Alba María Lezcano Aibar

Por parte de la representación de las personas trabajadoras, incluida representación sindical:

Fdo. Carolina Sánchez García

Fdo. M Carmen Nevado Avalo